

UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

dem Fachbereich Bildungswissenschaften der
Universität Duisburg-Essen
zur Erlangung des akademischen Grades
Dr. phil.
vorgelegte Dissertation

von
Anne Weber
aus
Münster

Tag der Einreichung: 01.08.2013

Tag der Disputation: 13.12.2013

Erstgutachter: PD Dr. Klaus Birkelbach
Zweitgutachter: Prof. Dr. Heiner Meulemann

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	I
Tabellenverzeichnis.....	II
Zusammenfassung/Abstract.....	VI
1 Forschungsfrage	1
2 Begriffe	5
2.1 Berufserfolg	5
2.1.1 Allgemeine Definition.....	5
2.1.2 Differenzierende Definition.....	7
2.2 Lebenszufriedenheit.....	10
2.3 Theoretischer Zusammenhang der Konstrukte.....	11
3 Forschungsstand	13
3.1 Bisherige Forschungsergebnisse	13
3.1.1 Objektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit.....	13
3.1.2 Subjektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit	19
3.1.3 Objektiver Berufserfolg, subjektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit	21
3.1.4 Zusammenfassung.....	22
3.2 Schwächen der bisherigen Untersuchungen und Implikationen.....	23
4 Theoretischer Rahmen	26
4.1 Anknüpfungspunkt.....	26
4.2 Bottom-up- versus Top-down-Ansätze.....	28
4.3 Integrative Ansätze	31
4.3.1 Diskrepanztheorien	31
4.3.2 Mediatormodell des subjektiven Wohlbefindens.....	33
4.3.3 Zielverfolgung und Zielerreichung	35
4.3.4 Adaptationsprozesse	40
4.4 Eigenes Modell und Hypothesen	46
4.4.1 Eigenes Modell zum Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit	46
4.4.2 Herleitung der Hypothesen	48

5 Daten und Methoden	54
5.1 Kölner Gymnasiastenpanel.....	54
5.2 Messinstrumente	56
5.2.1 Zielvariablen	56
5.2.2 Unabhängige Variablen	58
5.2.3 Moderatorvariablen	62
5.2.4 Kontrollvariablen	64
5.2.5 Variablen im Überblick	64
5.3 Methodisches Vorgehen.....	65
6 Deskriptive Befunde	67
6.1 Entwicklung und Stabilität der Lebenszufriedenheit.....	67
6.1.1 Entwicklung der Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf	67
6.1.2 Stabilität der Zufriedenheitsvariablen	68
6.2 Stabilität der Berufserfolgsvariablen	69
6.3 Bivariate Korrelationen zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit.....	71
7 Multivariate Analysen	75
7.1 Querschnittanalysen	75
7.1.1 Objektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit.....	77
7.1.2 Selbsteingeschätzter Berufserfolg und Lebenszufriedenheit	90
7.1.3 Gesamtmodell	93
7.1.4 Moderatoranalysen.....	121
7.2 Längsschnittanalysen	127
7.2.1 Objektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit.....	128
7.2.2 Selbsteingeschätzter Berufserfolg und Lebenszufriedenheit	132
7.2.3 Gesamtmodell	135
7.2.4 Moderatoranalysen.....	143
8 Schlussbetrachtung	149
8.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	149
8.1.1 Ergebnisse der allgemeinen Zusammenhangsanalysen	149
8.1.2 Ergebnisse der Mediatoranalysen.....	152
8.1.3 Ergebnisse der Moderatoranalysen	153

8.2 Grenzen der Untersuchung.....	155
8.2.1 Studie und Stichprobe	155
8.2.2 Operationalisierungen.....	156
8.2.3 Wechselwirkungen mit anderen Lebensbereichen	158
8.2.4 Umgekehrte Wirkrichtung	159
8.3 Fazit.....	160
9 Ausblick	162
10 Literatur	164
11 Anhang.....	180
11.1 Zusatzauswertung: selbsteingeschätzter Berufserfolg	180
11.2 Zusatzauswertung: subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle	183

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Komponenten des Berufserfolgs nach Judge et al.....	6
Abbildung 2:	Komponenten des Berufserfolgs in dieser Arbeit.....	9
Abbildung 3:	Komponentenmodell des subjektiven Wohlbefindens nach Diener, Suh, Lucas und Smith	11
Abbildung 4:	Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben.....	27
Abbildung 5:	Vereinfachtes Modell der Theorie multipler Diskrepanzen	32
Abbildung 6:	Modell zur Lebenszufriedenheit von Campbell, Converse und Rodgers	34
Abbildung 7:	Bedürfnishierarchie nach Maslow	37
Abbildung 8:	Teleonomisches Modell des subjektiven Wohlbefindens	38
Abbildung 9:	Homöostatische Kontrolle subjektiven Wohlbefindens	45
Abbildung 10:	Eigenes Modell zum Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebens- zufriedenheit	48
Abbildung 11:	Laufbahnzufriedenheit und allgemeine Lebenszufriedenheit mit 30, 43 und 56 Jahren: Mittelwerte und Standardabweichungen.....	67
Abbildung 12:	Direkte Effekte bei Mediatoreffekt.....	95
Abbildung 13:	Pfadmodell mit standardisierten direkten Effekten des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit im 30. Lebensjahr (N=774).....	99
Abbildung 14:	Pfadmodell mit standardisierten direkten Effekten des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit im 43. Lebensjahr (N=971).....	105
Abbildung 15:	Pfadmodell mit standardisierten direkten Effekten des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit im 56. Lebensjahr (N=976).....	113

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Wohlfahrtspositionen (nach Zapf)	28
Tabelle 2:	Übersicht über die Hypothesen	53
Tabelle 3:	Überblick über vier Befragungen des Kölner Gymnasiastenpanels.....	54
Tabelle 4:	Variablen im Überblick: Wertebereiche, Mittelwerte und Standardabweichungen	65
Tabelle 5:	Pearson-Korrelationen zwischen Zufriedenheiten mit 30, 43 und 56 Jahren	68
Tabelle 6:	Rangkorrelationen zwischen Berufserfolgsvariablen mit 30, 43 und 56 Jahren.....	69
Tabelle 7:	Rangkorrelationen zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit...	71
Tabelle 8:	Regression der Laufbahnzufriedenheit auf das Erreichen von Karrierekriterien mit 30, 43 und 56 Jahren.....	77
Tabelle 9:	Regression der Laufbahnzufriedenheit auf die Vermeidung von Diskontinuität mit 30, 43 und 56 Jahren.....	79
Tabelle 10:	Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf die Vermeidung von Diskontinuität mit 56 Jahren (momentan Nichterwerbstätige ohne Vorruheständler)	80
Tabelle 11:	Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg insgesamt mit 30, 43 und 56 Jahren	82
Tabelle 12:	Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg insgesamt mit 56 Jahren (momentan Nichterwerbstätige ohne Vorruheständler)	84
Tabelle 13:	Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg insgesamt mit 30, 43 und 56 Jahren	86
Tabelle 14:	Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg mit dynamischen Variablen aus allen Phasen.....	89
Tabelle 15:	Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg mit 30, 43 und 56 Jahren.....	91
Tabelle 16:	Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg mit 30, 43 und 56 Jahren.....	92

Tabelle 17:	Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit im 30. Lebensjahr	100
Tabelle 18:	Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die private Lebenszufriedenheit im 30. Lebensjahr	100
Tabelle 19:	Indirekte und totale Effekte des objektiven und des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im 30. Lebensjahr	100
Tabelle 20:	Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit im 43. Lebensjahr	106
Tabelle 21:	Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die private Lebenszufriedenheit im 43. Lebensjahr	106
Tabelle 22:	Indirekte und totale Effekte des objektiven und des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im 43. Lebensjahr	107
Tabelle 23:	Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit im 56. Lebensjahr	114
Tabelle 24:	Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die private Lebenszufriedenheit im 56. Lebensjahr	114
Tabelle 25:	Indirekte und totale Effekte des objektiven und des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im 56. Lebensjahr	115
Tabelle 26:	Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und die Moderatoren „Hartnäckige Zielverfolgung“ sowie „Flexible Zielanpassung“ mit 43 und 56 Jahren	122
Tabelle 27:	Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit und den Moderator „Salienz des beruflichen Lebensbereichs“ mit 30, 43 und 56 Jahren	123
Tabelle 28:	Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit, die private Lebenszufriedenheit und den Moderator „Frau mit Kind“ mit 30, 43 und 56 Jahren	124

Tabelle 29:	Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die momentane Nichterwerbstätigkeit und den Moderator „Frau mit Kind“ mit 30, 43 und 56 Jahren.....	125
Tabelle 30:	Zusatzauswertung: Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die momentane Nichterwerbstätigkeit und den Moderator „Frau mit Kind“ mit 56 Jahren (momentan Nichterwerbstätige ohne Vorruheständler).....	126
Tabelle 31:	Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg	128
Tabelle 32:	Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und Interaktionen mit dem Alter	131
Tabelle 33:	Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg.....	133
Tabelle 34:	Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg und Interaktionen mit dem Alter	134
Tabelle 35:	Fixed-Effects-Regressionen der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven und den selbsteingeschätzten Berufserfolg.....	136
Tabelle 36:	Ordinale logistische Hybrid-Modell-Regression des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf den objektiven Berufserfolg.....	139
Tabelle 37:	Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg, den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit.....	140
Tabelle 38:	Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit, die private Lebenszufriedenheit und Interaktionen mit dem Alter	142
Tabelle 39:	Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf die private Lebenszufriedenheit.....	143
Tabelle 40:	Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und den Moderator „Bewältigungsstrategien“	144

Tabelle 41:	Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit und den Moderator „Salienz des beruflichen Lebensbereichs“	145
Tabelle 42:	Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit, die private Lebenszufriedenheit und den Moderator „Frau mit Kind“	146
Tabelle 43:	Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die momentane Nichterwerbstätigkeit und den Moderator „Frau mit Kind“	148
Tabelle 44:	Übersicht über die Ergebnisse der Hypothesenprüfung	154
Tabelle 45:	Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit bzw. der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg mit 56 Jahren	180
Tabelle 46:	Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und den selbsteingeschätzten Berufserfolg (alternative Messung) mit 56 Jahren	182
Tabelle 47:	Zusatzauswertung: Logistische Regression des selbsteingeschätzten Berufserfolgs (außerordentlich/sehr erfolgreich ja/nein) auf den objektiven Berufserfolg mit 56 Jahren	183
Tabelle 48:	Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und die subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle mit 43 und 56 Jahren	184
Tabelle 49:	Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle mit 43 und 56 Jahren	185
Tabelle 50:	Zusatzauswertung: Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg, den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle	186

Zusammenfassung/Abstract

Die vorliegende Arbeit untersucht den Einfluss verschiedener objektiver und subjektiver Aspekte des Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit sowie die allgemeine Lebenszufriedenheit. Der objektive Berufserfolg wird in die beiden Bestandteile „Erreichen von Karrierekriterien“ sowie „Vermeidung von Diskontinuität“ unterteilt. Der subjektive Berufserfolg besteht aus den beiden Teilbereichen des selbsteingeschätzten Berufserfolgs und der Laufbahnzufriedenheit, wobei letztere gleichzeitig auch eine Komponente der Lebenszufriedenheit darstellt.

Auf Basis verschiedener allgemeiner Theorien zur Erklärung der Lebenszufriedenheit wird ein spezielles Modell zum Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit entwickelt, aus dem wiederum verschiedene Hypothesen abgeleitet werden. Die Prüfung der Hypothesen erfolgt dabei – anders als in den meisten bisherigen Untersuchungen – sowohl im Querschnitt zu drei verschiedenen Befragungszeitpunkten als auch im Längsschnitt anhand von Fixed-Effects-Analysen. Verwendet werden die Daten des Kölner Gymnasiastenpanels (n=1.301), einer Kohorte von Personen mit meist höheren Bildungsabschlüssen.

Es zeigt sich deutlich, dass der Einfluss der objektiven Berufserfolgsaspekte sowohl auf die Laufbahnzufriedenheit als auch auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im Durchschnitt nur schwach ist. Der Effekt des subjektiven Berufserfolgs auf die beiden Zufriedenheiten ist hingegen offenkundig stärker. Des Weiteren ist die Wirkung sowohl des objektiven als auch des subjektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit signifikant stärker als auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit wird bei den meisten der betrachteten Variablen zumindest teilweise durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt. Vereinzelt wird dieser Effekt des objektiven Berufserfolgs dann weiter über die Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit übertragen. Teilweise deutet sich aber auch an, dass gleichzeitig gegenläufige Effekte auf andere Lebensbereiche vorhanden sind.

Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit hingegen wird immer durch die Laufbahnzufriedenheit mediert.

Die Ergebnisse lassen zudem erkennen, dass der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit umso stärker in Erscheinung tritt, je wichtiger der berufliche Lebensbereich eingeschätzt wird. Insgesamt ist der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aber geringer als der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit. Dies gilt insbesondere für Frauen mit Kindern im Vergleich zu Männern bzw. kinderlosen Frauen. Offenkundig wirkt sich auch eine Nichterwerbstätigkeit bei Frauen mit Kindern weniger negativ auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus als bei Männern und kinderlosen Frauen. Dies betrifft vor allem die Zeit um das 30. Lebensjahr, also die Phase der Familiengründung.

Zusammengefasst verdeutlichen die Ergebnisse dieser Arbeit: Berufserfolg macht zufrieden. Vor allem spielen die subjektiven Komponenten des Berufserfolgs hierbei eine wichtige Rolle, während der objektive Berufserfolg zumindest in der Gruppe der Höhergebildeten kaum einen Einfluss zu haben scheint. Um mit der eigenen Berufslaufbahn und dem Leben zufrieden zu sein, kommt es also letztlich auf die subjektiven Ziele und Erwartungen sowie die Einstellung zum Erfolg, zum Berufsleben und zum Leben allgemein an.

The present study is devoted to the influence of different aspects of objective and subjective career success on career satisfaction and general life satisfaction. Objective career success in this study consists of two components, i.e. “achievement of career criteria” and “avoidance of discontinuity”. Subjective career success is composed of both self-rated career success and career satisfaction; the latter one is also part of the construct of life satisfaction.

Based on different general theories concerning the determinants of life satisfaction, a particular model of the influence of career success on life satisfaction is developed from which various hypotheses are derived. In contrast to most previous studies, these hypotheses were tested both by cross-sectional analyses for three different waves and by longitudinal fixed-effects-analyses using the data of the “Kölner Gymnasiastenpanel” (n=1.301), a cohort of mostly higher-educated persons.

It is obvious from the results of these analyses that, on average, the influence of objective career success aspects both on career satisfaction and general life satisfaction is only weak. It is also shown that the effect of subjective career success on the two satisfaction ratings is, however, evidently stronger. Furthermore, the effect both of objective and subjective career success is significantly stronger on career satisfaction than on general life satisfaction.

For most of the observed variables the influence of objective career success on career satisfaction is mediated, at least in part, by the self-rated career success. In a few cases, this effect of objective career success is then mediated by career satisfaction on general life satisfaction. Moreover, the results partially suggest that there may be opposite effects on other areas of life.

However, the influence of self-rated career success on general life satisfaction is always mediated by career satisfaction.

The results also demonstrate that the more important the occupational area of life is perceived, the stronger general life satisfaction is influenced by career satisfaction. Altogether, the influence of career satisfaction on general life satisfaction is lower than the influence of private life satisfaction. This is true particularly for women with children compared to men and women without children. Obviously, the negative effect of non-employment on general life satisfaction is also lower for women with children

than for men and childless women. This applies especially to those of around thirty years of age, i.e. the common phase of starting a family.

To summarize, these results illustrate: career success leads to happiness. Particularly the subjective components of career success are relevant in this respect, whereas objective career success – at least in the group of rather higher-educated persons – hardly seems to have any effect. Finally, being satisfied with his or her own career and life in general depends predominantly on subjective goals and expectations as well as attitudes for success, occupational life and life in general.

1 Forschungsfrage

In modernen Gesellschaften wird „jeder Lebenslauf (...) vom Wunsch nach Erfolg angetrieben“.¹ Gleichzeitig sehen Menschen Zufriedenheit als wichtigstes Ziel im Leben an.² Dies legt die Annahme nahe, dass der Lebenserfolg sich auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. Da sich der Lebenslauf um die Erwerbstätigkeit herum strukturiert, ist insbesondere der Einfluss von beruflichem Lebenserfolg auf die Lebenszufriedenheit von Interesse.

Nach Hall ist Arbeit einer der Haupteinflussfaktoren der Lebenszufriedenheit, da Arbeit zur Befriedigung verschiedener menschlicher Bedürfnisse, unter anderem auch Erfolg und Anerkennung, beiträgt.³ Auch Stief weist darauf hin, dass „(...) der im Beruf erreichte Erfolg (...) eine wichtige Rolle für das physisch-psychische Wohlbefinden“ spielt.⁴ So ist beruflicher Erfolg nicht nur ökonomisch bedeutend, sondern stellt auch im Hinblick auf normative Lebenslaufvorstellungen⁵ und zu bewältigende Entwicklungsaufgaben im Erwachsenenalter⁶ „ein wesentliches Merkmal eines gelungenen Erwachsenenlebens“ dar.⁷ Dette et al. bezeichnen beruflichen Erfolg als eine der „für die meisten Menschen neben einem befriedigenden Privatleben (...) wichtigsten Zielsetzungen“.⁸ Auch im OECD Bericht von 2011 wird auf die Bedeutung des Berufs und dessen Erträgen hingewiesen: „Not only do good jobs increase people’s command over resources, but they also provide people with a chance to fulfil their own ambitions, to develop skills and abilities, to feel useful in society and to build self-esteem.“⁹

Zahlreiche Untersuchungen haben sich deshalb bereits dem Zusammenhang von Arbeitsleistung – als Erfolg bei einer spezifischen Arbeitsaufgabe, etwa der Menge der in einem bestimmten Zeitraum hergestellten Güter – mit der Arbeitszufriedenheit gewidmet.¹⁰ Zum Einfluss von zeit- und arbeitgeberübergreifendem Berufserfolg in der

¹ Meulemann (2001a), S.13

² Haller/Müller (2006), S.27

³ Hall (2002), S.12

⁴ Stief (2001), S.3

⁵ Rothermund/Wentura (2007), S.540ff.

⁶ Erikson (1966)

⁷ Dette/Abele/Renner (2004), S.170; Dette (2005), S.6

⁸ Dette/Abele/Renner (2004), S.170

⁹ OECD (2011), S.58

¹⁰ z.B. Petty/McGee/Cavender (1984); Six/Eckes (1991); Iaffaldano/Muchinsky (1985); Bowling (2007); Judge/Thoresen/Bono/Patton (2001)

gesamten Berufsbiographie auf die Lebenszufriedenheit gibt es jedoch noch keine konkreten und umfassenden theoretischen Ansätze.¹¹ Auch die bisherigen empirischen Untersuchungen zu diesem Thema sind unzureichend.¹²

Dies liegt vor allem an der Komplexität der beiden Konstrukte. So kann immer aus zwei Perspektiven eingeschätzt werden, ob Erfolg vorliegt oder nicht: zum einen aus einer objektiven, externen Sicht, die sich aus den gesellschaftlichen Erfolgsnormen ergibt, zum anderen aus einer subjektiven, internen Sicht, in der sich die individuellen Erfolgsmaßstäbe widerspiegeln. Beide Perspektiven können wiederum auf unterschiedliche Weisen gemessen werden. Die Lebenszufriedenheit kann ebenfalls von zwei Seiten, nämlich bereichsspezifisch oder allgemein, betrachtet werden. In bislang vorliegenden Untersuchungen zum Zusammenhang von Berufserfolg mit der Lebenszufriedenheit werden meist lediglich einzelne Facetten der beiden Konstrukte mit in die Analysen einbezogen.¹³ So war es bisher erstens nicht möglich, Unterschiede der Einflüsse auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im Vergleich zu den Einflüssen auf die bereichsspezifische Laufbahnzufriedenheit herauszustellen. Zweitens konnten einzelne Berufserfolgsaspekte bzw. ihre unterschiedlichen Operationalisierungen nicht in ihren Einflussstärken verglichen und ihre gemeinsame Wirkweise untersucht werden.

Hinzu kommt, dass es sich bei einem Großteil der bisherigen Studien lediglich um Querschnittuntersuchungen handelt.¹⁴ Diese liefern zwar wertvolle erste Hinweise auf den Zusammenhang zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit, jedoch lassen sie keinerlei Schlüsse hinsichtlich der zugrundeliegenden Kausalität zu, da hier lediglich Korrelationen berechnet werden.¹⁵

Die vorliegende Dissertation betrachtet deshalb den Einfluss von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit über die gesamte berufliche Laufbahn unter Berücksichtigung verschiedener Aspekte der beiden Konstrukte und dies nicht nur im Querschnitt, sondern auch im Längsschnitt.

Dafür werden die Daten des Kölner Gymnasiastenpanels herangezogen, in dem der berufliche und private Lebenslauf einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten sowie deren

¹¹ Dette (2005), S.68

¹² Dette (2005), S.4

¹³ Dette (2005), S.61

¹⁴ Dette (2005), S.4

¹⁵ Aronson/Wilson/Akert (2008), S.36f.

Weltanschauungen im 16., 30., 43. und 56. Lebensjahr in den Jahren 1969/70, 1984/85, 1996/97 und 2010 erfragt wurden. Diese Daten sind zwar nicht repräsentativ für den Bevölkerungsdurchschnitt, da sie sich auf Personen beziehen, die aufgrund des meist höheren Bildungsabschlusses tendenziell eher erfolgreich sind. Die Daten können aber Hinweise auf die Berufsverläufe von Hochqualifizierten geben, zu denen bislang kaum umfassende sozialwissenschaftliche Studien vorliegen.¹⁶ Während der letzten Wiederbefragung im Jahr 2010 waren die meisten Befragten zwar noch erwerbstätig, standen allerdings bereits – gemessen am durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter von 62,2 Jahren im Jahr 2009¹⁷ – fast am Ende ihres beruflichen Lebens. Ihre berufliche Laufbahn wurde also beinahe vollständig erfasst. Ebenso wurde die Lebenszufriedenheit zu drei verschiedenen Zeitpunkten gemessen. Damit ermöglichen die Daten auch Längsschnittanalysen.

Für die Individuen liefern Erkenntnisse zu diesem Thema „important implications (...) for how they should structure their lives“.¹⁸ Weiter spielen sie auch politisch eine wichtige Rolle, da Zufriedenheit als „ein bedeutsamer Indikator für die Bewertung gesellschaftlichen Wandels“ gesehen werden kann, der „neben objektive Indikatoren wie materielle Lebenslage, Gesundheitszustand und soziale Integration tritt“.¹⁹ Zufriedenheit ist also ein Indikator der Qualität des sozialen Systems.²⁰ Bedingungen von Lebenszufriedenheit werden deshalb multidisziplinär, etwa in der Soziologie, Psychologie und Medizin, erforscht.²¹

Die vorliegende Arbeit gliedert sich wie folgt.²² Zunächst werden in *Kapitel 2* die hier verwendeten Begriffe des Berufserfolgs und der Lebenszufriedenheit, welche jeweils verschiedene Komponenten beinhalten, definiert. Es folgt in *Kapitel 3* eine Darstellung des Forschungsstandes, wobei zunächst die bisherigen Untersuchungen zum Einfluss von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit zusammenfassend dargestellt werden. Anhand dessen werden anschließend die Forschungslücken spezifiziert und Implikatio-

¹⁶ Kühne (2009), S.34

¹⁷ Eurostat (2009), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem030> (Stand: Juli 2011)

¹⁸ Diener/Biswas-Diener (2009), S.121

¹⁹ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.385

²⁰ Veenhoven (2008), S.11

²¹ Lucas (2004), S.3

²² Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

nen für die vorliegende Untersuchung abgeleitet. Darauf werden in *Kapitel 4* anhand verschiedener allgemeiner Theorien zur Erklärung der Lebenszufriedenheit Hypothesen zur genauen Wirkweise der einzelnen Komponenten des Berufserfolgs auf die Aspekte der Lebenszufriedenheit hergeleitet. Im empirischen Teil wird zunächst in *Kapitel 5* die verwendete Datenbasis – das Kölner Gymnasiastenpanel – genauer vorgestellt. Weiter wird beschrieben, wie die in den Hypothesen vorkommenden theoretischen Konstrukte operationalisiert wurden und anhand welcher statistischen Analysen die aufgestellten Hypothesen überprüft werden. In *Kapitel 6* werden verschiedene deskriptive, bivariate Befunde dargestellt sowie darauf aufbauend in *Kapitel 7* multivariate Analysen durchgeführt. Abschließend werden die Kernergebnisse in *Kapitel 8* zusammengefasst und diskutiert. Ein Ausblick gibt zudem in *Kapitel 9* Anregungen für thematisch anknüpfende, wünschenswerte Untersuchungen in einer weiteren Wiederbefragung.

2 Begriffe

Um den Einfluss von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit genauer untersuchen zu können, werden die beiden Begriffe zunächst definiert.

2.1 Berufserfolg

2.1.1 Allgemeine Definition

Beruflicher Erfolg kann sich entweder auf eine spezifische Tätigkeit im Sinne von Arbeitsleistung²³ beziehen oder aber die jeweilig erreichten Errungenschaften im Hinblick auf die gesamte berufliche Laufbahn, also die „Entwicklung der Erwerbspositionen und Berufsrollen einer Person über die Zeit“²⁴, abbilden.²⁵ Die vorliegende Arbeit betrachtet den Erfolg in der beruflichen Laufbahn und nimmt damit die gesamte Berufsbiographie in den Blick.

Eine einheitliche und wissenschaftlich allgemein anerkannte Definition von Berufserfolg in der Laufbahn liegt bislang nicht vor.²⁶ In der aktuellen Forschung wird jedoch meist davon ausgegangen, dass die Bewertung einer Laufbahn als erfolgreich sowohl anhand von objektiven, externen als auch von subjektiven, internen Kriterien erfolgen kann.²⁷

„Career success (...) is both objective success such as pay or hierarchical position and it also comprises the beholder's subjective success, which is an individual's evaluation of his/her career.“²⁸

„Because these two aspects of career success are conceptually and empirically distinct, it is important to consider them both in order to provide a broad measure of career success.“²⁹

Dementsprechend kann Berufserfolg in der Laufbahn nach der Definition von Judge et al. zusammenfassend als „the real or perceived achievements individuals have accumulated as a result of their work experiences“³⁰ bezeichnet werden (Abbildung 1).

²³ Dette (2005), S.11

²⁴ Abele (2002), S.110

²⁵ Dette/Abele/Renner (2004), S.172f.

²⁶ Gunz/Heslin (2005), S.106f.; Dette (2005), S.6

²⁷ Abele/Spurk/Volmer (2011), S.196; Judge/Kammeyer-Mueller (2007), S.60; Arthur/Khapova/Wilderom (2005), S.179; Gunz/Mayrhofer (2011), S.251f.; Abele/Spurk (2008), S.54

²⁸ Abele/Spurk (2009), S.804

²⁹ Seibert/Kraimer (2001), S.2

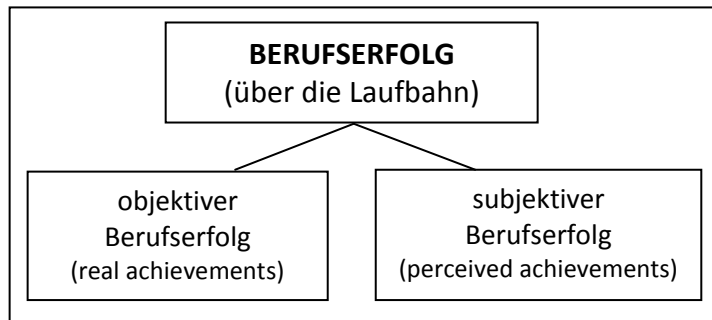


Abbildung 1: Komponenten des Berufserfolgs nach Judge et al.³¹

Die realen, objektiven Errungenschaften sind „directly observable, measurable, and verifiable by an impartial third party“³², „reflect societal norms regarding the ‚success‘ of a career, and they are ‚objective‘ in the sense of being socially shared“³³. Sie beinhalten demnach „Erfolgskomponenten, die auch Außenstehende bei der Beurteilung (...) nachvollziehen bzw. anwenden“.³⁴ Den Ansatzpunkt dafür liefert der die Moderne kennzeichnende „chronologisch standardisierte Normallebenslauf“.³⁵ Dieser ist um die Erwerbstätigkeit herum strukturiert³⁶ und gibt als Institution eine zeitliche Struktur sowie bestimmte Regelungen vor, wie etwa das Bildungs-, das Arbeitsmarkt- oder das Alterssicherungssystem.^{37,38} So gliedert sich der Lebenslauf in die Ausbildungsphase, die auf den Beruf vorbereitet, die Erwerbsphase, die verschiedene Karriereschritte beinhaltet, und den Ruhestand als nachberufliche Phase.³⁹ Der Normallebenslauf wirkt für das Individuum als „normativer Orientierungsrahmen“.⁴⁰

³⁰ Judge/Kammeyer-Mueller (2007), S.60; oder in der Übersetzung von Dette/Abele/Renner (2004), S.173: „die realen oder wahrgenommenen Ergebnisse, die eine Person über ihr Arbeitsleben hinweg erreicht hat“.

³¹ Judge/Kammeyer-Mueller (2007), S.60

³² Abele/Spurk/Volmer (2011), S.196

³³ Abele/Spurk/Volmer (2011), S.196

³⁴ Mayrhofer/Meyer/Steyrer (2005), S.27

³⁵ Kohli (1985), S.2

³⁶ Kohli (1985), S.3

³⁷ Kohli (1985), S.1

³⁸ Auch wenn heutzutage oft von einer zunehmenden „De-Institutionalisierung des Lebenslaufs“ gesprochen wird (Kohli (1993), S.28), so kann insbesondere für den beruflichen Lebenslauf festgehalten werden, dass die damit gemeinten Entwicklungen eher als „interne Differenzierungen der Institution, kaum aber als ein Prozess der Deinstitutionalisierung des Lebenslaufs begriffen werden“ können (Birkelbach (1998), S.23). Mayer und Diewald weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass sich an der „relativen Berufsbindung“ und der „Passung zwischen Ausbildung und Beruf“ nur wenig geändert hat (Mayer/Diewald (2007), S.530). Kohli schließt, es sei nicht zu erkennen, „dass die Normalerwerbsbiographie in völliger Auflösung begriffen sei“ (Kohli (2003), S.535).

³⁹ Kohli (1985), S.3

⁴⁰ Scherger (2007), S.21

In den wahrgenommenen, subjektiven Errungenschaften hingegen kommt zum Ausdruck, wie das Individuum seine Laufbahn selbst einschätzt und bewertet.⁴¹ Es geht also um „die persönliche Beurteilung des eigenen beruflichen Werdegangs“.⁴²

*„Subjective success (...) consists of utilities that are only identifiable by introspection (...).“*⁴³

Subjektiver Berufserfolg ist demnach abhängig von den jeweiligen individuellen Erfolgsmaßstäben.⁴⁴ Diese können sich mit den objektiven Kriterien decken, müssen es aber nicht.

Die Definition von Judge et al. hat den großen Vorteil, dass sie in der Wissenschaft weitgehend anerkannt und geteilt wird – allerdings birgt sie auch den Nachteil, dass sie zu allgemein und abstrakt und damit nicht sehr praxisorientiert ist. Aus diesem Grund soll diese Definition für die vorliegende Arbeit mit Blick auf die unterschiedlichen Möglichkeiten der Messung des objektiven und subjektiven Berufserfolgs weiter verfeinert werden.

2.1.2 Differenzierende Definition

Objektiver Berufserfolg wird in den meisten Untersuchungen über das Erwerbseinkommen bzw. die Gehaltsentwicklung, die berufliche Stellung bzw. berufliche Aufstiege oder das Berufsprestige einer Person gemessen⁴⁵ – also zusammenfassend: über das Erreichen verschiedener Karrierekriterien. Neben dieser in den meisten Studien vorherrschenden positiven Konnotation kann der objektive Berufserfolg aber auch über das Ausbleiben von objektivem Misserfolg operationalisiert werden. Objektiver Misserfolg ist dabei als Abweichung von der sozialen Norm des beruflichen Normallebenslaufes zu sehen, welche als so genannte „berufliche Diskontinuität“ bezeichnet wird.

*„Kontinuierliche Berufsverläufe sind vor allem durch eine dauerhafte Erwerbstätigkeit gekennzeichnet. Demgegenüber zeichnen sich diskontinuierliche Berufsverläufe durch Umwege, Brüche und Stellenwechsel aus, die zu häufigen Neuorientierungen führen.“*⁴⁶

⁴¹ Mayrhofer/Meyer/Steyrer (2005), S.27

⁴² Klimesch (2009), S.40

⁴³ Nicholson/De-Waal-Andrews (2005), S.141

⁴⁴ Birkelbach (1998), S.293

⁴⁵ Meulemann (2001a), S.20; Judge/Kammeyer-Mueller (2007), S.60; Abele/Spurk/Volmer (2011), S.196; Heslin (2005), S.115

⁴⁶ Kühne (2009), S.188

Kontinuität stellt demnach eine Art Voraussetzung für die klassischen Indikatoren des objektiven Berufserfolgs dar.⁴⁷ So nimmt Arbeit in der Gesellschaft eine zentrale Rolle ein und ist für die Menschen „a source of prestige and social recognition, a basis for self-respect and sense of worth, an opportunity for social participation or merely a way of earning a living“⁴⁸, die bei Erwerbslosigkeit ausbleibt. Je weniger Diskontinuität sich im Lebenslauf zeigt, desto objektiv erfolgreicher ist eine Person demnach.⁴⁹ Dabei werden Erwerbsunterbrechungen als objektives Merkmal für Diskontinuität gesehen.^{50,51} Deshalb soll hier neben den klassischen „Karriere-Erfolgsindikatoren“, wie Einkommen, beruflicher Position oder Berufsprestige, auch die Vermeidung von beruflicher Diskontinuität als Aspekt des objektiven Berufserfolgs gesehen werden.

Zudem kann der objektive Berufserfolg zum einen statisch als Ist-Zustand im Ergebnis und zum anderen dynamisch im Verlauf gemessen werden.⁵² In der vorliegenden Arbeit sollen beide Varianten als eigene Aspekte des objektiven Berufserfolgs mit in die Analysen einfließen. So betonen auch Abele, Spurk und Volmer, dass „career researchers interested in the dynamics of career success are well advised to operationalize objective career success with multiple measures“.⁵³

Subjektiver Berufserfolg wird in den bisherigen Untersuchungen teilweise als selbst-eingeschätzter Berufserfolg gemessen, also wie erfolgreich sich eine Person selbst einstuft. Häufiger jedoch als der selbsteingeschätzte Berufserfolg werden die Arbeits- oder die Laufbahnzufriedenheit als Indikatoren für den subjektiven Berufserfolg herangezogen. Hintergrund ist dabei der Gedanke, dass Zufriedenheit im beruflichen Lebensbereich ein zentrales berufliches Ziel der Menschen darstellt und die Erreichung dieses Ziels einen Erfolg bedeutet.⁵⁴ Dabei ist jedoch darauf hinzuweisen, dass die Operationalisierung von subjektivem Berufserfolg hinsichtlich der bisherigen individuellen *Laufbahn* anhand der aktuellen Arbeitszufriedenheit, wie sie teilweise vorgenommen wird, nicht sinnvoll scheint, da diese sich immer nur auf die zum Erfassungs-

⁴⁷ Hotchkiss/Borow (1994), S.311

⁴⁸ Theodossiou (1998), S.90

⁴⁹ Kühne (2009), S.92

⁵⁰ Corsten (2004), S.48

⁵¹ Corsten weist in diesem Zusammenhang auf das Problem hin, dass derartige objektive Definitionen sich „allerdings auf ein dominantes Ordnungsschema festlegen, das zwar in der sozialen Realität (womöglich sogar häufig) vorkommen kann, aber eben nicht das einzig mögliche ist.“ (Corsten (2004), S.48)

⁵² Dette/Abele/Renner (2004), S.174

⁵³ Abele/Spurk/Volmer (2011), S.202

⁵⁴ Dette/Abele/Renner (2004), S.172

zeitpunkt aktuelle berufliche Situation bezieht.⁵⁵ So kann eine Person zwar mit ihrer aktuellen Arbeit zufrieden, mit ihrer gesamten Laufbahn aber unzufrieden sein. Ebenso kann sie umgekehrt mit ihrer aktuellen Arbeit unzufrieden, jedoch mit ihrer beruflichen Laufbahn insgesamt dennoch zufrieden sein.⁵⁶ Zur Erfassung des subjektiven Berufserfolgs in der Laufbahn anhand einer Zufriedenheitseinschätzung scheint deshalb die Laufbahnzufriedenheit, welche sich auf die gesamte berufliche Laufbahn einer Person bezieht⁵⁷, geeigneter zu sein. In der vorliegenden Arbeit werden demnach sowohl der selbsteingeschätzte Berufserfolg als auch die Laufbahnzufriedenheit als Aspekte des subjektiven Berufserfolgs gesehen.

Zusammenfassend wird hier also zunächst – wie in der Definition von Judge et al. – davon ausgegangen, dass sich der Berufserfolg über die Laufbahn sowohl aus dem objektiven als auch aus dem subjektiven Berufserfolg zusammensetzt. Der objektive Berufserfolg kann jedoch noch weiter unterteilt werden in das Erreichen von Karrierekriterien sowie die Vermeidung von Diskontinuität, welche jeweils sowohl statisch im Ergebnis als auch dynamisch im Verlauf betrachtet werden können. Weiter besteht der subjektive Berufserfolg aus den beiden Teilaspekten des selbsteingeschätzten Berufserfolgs und der Laufbahnzufriedenheit (Abbildung 2).

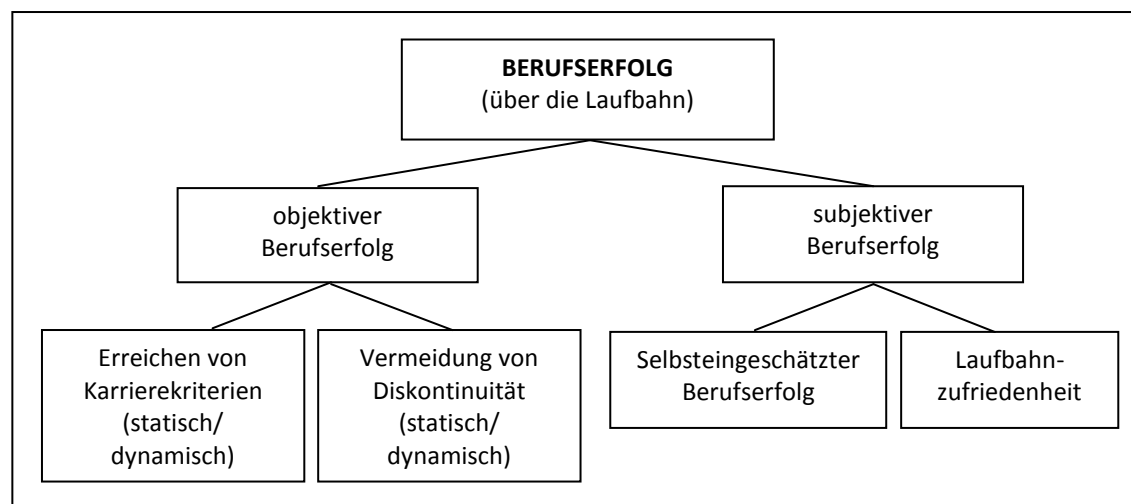


Abbildung 2: Komponenten des Berufserfolgs in dieser Arbeit

⁵⁵ Heslin (2003), S.265

⁵⁶ Heslin (2003), S.265

⁵⁷ Heslin (2003), S.265

2.2 Lebenszufriedenheit

Auch für das Konstrukt der Lebenszufriedenheit existiert bisher keine eindeutige Definition, da es in der wissenschaftlichen Literatur unterschiedliche Ausdrucksweisen zur Beschreibung subjektiver „positiver Zustände“ gibt, die oft gleichbedeutend nebeneinander verwendet und nicht klar voneinander abgegrenzt werden – „Freude, Glück, Zufriedenheit, Wohlbefinden (...), um nur einige zu nennen“.⁵⁸ Dieser uneinheitliche Gebrauch von Begriffen führt zu einer Reihe von Unklarheiten in der Forschung.

In den Sozial- und Verhaltenswissenschaften besteht jedoch offenbar allgemeine Übereinstimmung, dass die Lebenszufriedenheit eine Facette des umfassenderen theoretischen Konstrukts des subjektiven Wohlbefindens darstellt, welches sich aus verschiedenen Dimensionen zusammensetzt.⁵⁹ Allerdings gibt es auch hier keine einheitliche Meinung darüber, welche Dimensionen dies genau sind. So existieren verschiedene Modelle, in denen versucht wird, die einzelnen Facetten des subjektiven Wohlbefindens und ihre Stellung im Gesamtkonstrukt zu spezifizieren.⁶⁰

Die meisten Ansätze gehen davon aus, dass subjektives Wohlbefinden eine affektive und eine kognitive Komponente beinhaltet.⁶¹ Eines der bekanntesten Modelle, welches diese Differenzierung vornimmt und auf das sich viele Analysen stützen, ist das Komponentenmodell von Diener, Suh, Lucas und Smith (Abbildung 3).⁶²

Die affektive Komponente umfasst dabei Stimmungen, Launen und Emotionen und kann noch weiter unterteilt werden in einen positiven und einen negativen Affekt.⁶³ Die kognitive Komponente enthält dagegen bewusste Bewertungen der Lebenssituation und des Lebens insgesamt, die anhand von subjektiven Bewertungsmaßstäben rückblickend getroffen werden und in Zufriedenheitsurteilen zum Ausdruck kommen.⁶⁴ Sie ist stabiler als die affektive Komponente, aber dennoch veränderlich.⁶⁵ Innerhalb der kognitiven Komponente kann noch weiter zwischen der allgemeinen Lebenszufrie-

⁵⁸ Dette (2005), S.31; zu einer zusammenfassenden Darstellung der unterschiedlichen verwendeten Begriffe vgl. Dette (2005), S.31ff.

⁵⁹ Tesch-Römer/Wiest/Wurm (2010), S.265; Höpflinger (2005), S.69

⁶⁰ vgl. dazu z.B., Mayring (1994), S.53; Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.277; Ryff/Keyes (1995), S.720; Becker (1994), S.14

⁶¹ Erlemeier (2009), S.241

⁶² Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.277; siehe auch Diener/Scollon/Lucas (2003), S.192

⁶³ Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.277

⁶⁴ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.387

⁶⁵ Dette (2005), S.41

denheit und den so genannten bereichsspezifischen Zufriedenheiten, d.h. den Zufriedenheiten mit einzelnen Lebensbereichen wie etwa Beruf oder Familie, unterschieden werden.⁶⁶

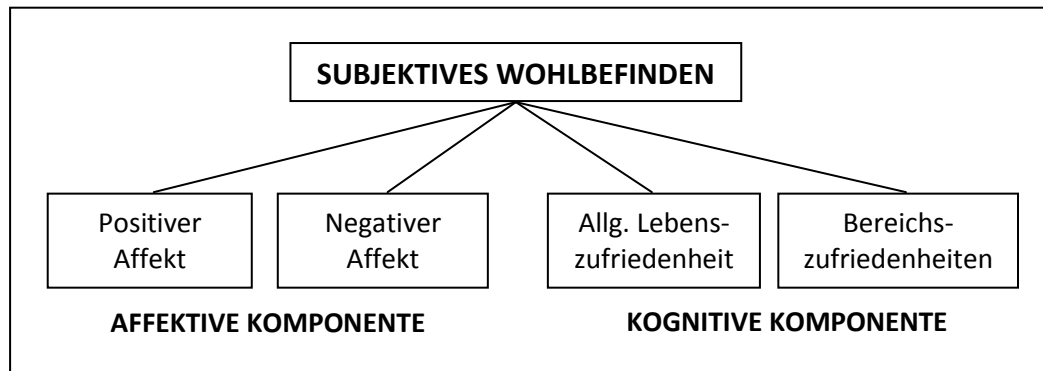


Abbildung 3: Komponentenmodell des subjektiven Wohlbefindens nach Diener, Suh, Lucas und Smith⁶⁷

Die Lebenszufriedenheit kann demnach als die kognitive Komponente des übergeordneten Konstruktes des subjektiven Wohlbefindens betrachtet und noch weiter unterteilt werden in die allgemeine Lebenszufriedenheit und die verschiedenen Bereichszufriedenheiten.⁶⁸ Sie stellt damit eine anhand von subjektiven Maßstäben gezogene kognitive Bilanz des Lebens insgesamt oder eines bestimmten Lebensbereiches dar.

„Satisfaction is a kind of cool, reflective appraisal of how well things are going, and have been going. There is satisfaction with ‘life as a whole’, with work, leisure, marriage and other domains.“⁶⁹

Da in der vorliegenden Arbeit das gesamte berufliche Leben im Fokus steht, wird hier – neben der allgemeinen Lebenszufriedenheit – bereichsspezifisch die berufliche Laufbahnzufriedenheit in den Blick genommen.

2.3 Theoretischer Zusammenhang der Konstrukte

Betrachtet man die beiden Definitionen von Berufserfolg und Lebenszufriedenheit, so zeigt sich bereits hier ein theoretischer Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten: sie überschneiden sich in der Laufbahnzufriedenheit.⁷⁰ Diese stellt auf der einen Seite einen typischen Indikator des subjektiven Berufserfolgs dar und kann somit zum

⁶⁶ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.388

⁶⁷ Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.277

⁶⁸ Dette (2005), S.46

⁶⁹ Argyle (1987), S.142

⁷⁰ Dette (2005), S.68f.

Konstrukt des Berufserfolges gezählt werden. Auf der anderen Seite ist sie eine Bereichszufriedenheit und zählt damit – neben den anderen Bereichszufriedenheiten und der allgemeinen Lebenszufriedenheit – zum Konstrukt der Lebenszufriedenheit. Auch die Ergebnisse von Dette weisen auf diese Zwischenstellung der Laufbahnzufriedenheit hin.⁷¹ Die Laufbahnzufriedenheit soll in dieser Untersuchung deshalb als Komponente beider Konstrukte gesehen werden.

Obwohl sich die Definitionen der beiden Konstrukte überschneiden, was ja bereits eine Verbindung zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit impliziert, ist eine genauere Untersuchung dieses Zusammenhangs sinnvoll. Denn die Überschneidung in einer Komponente bedeutet nicht zwangsläufig, dass alle Komponenten des Berufserfolgs und der Lebenszufriedenheit miteinander korrelieren.⁷²

⁷¹ Dette (2005), S.151

⁷² Dette (2005), S.69

3 Forschungsstand

Grundannahme der Untersuchung ist, dass der Berufserfolg einen positiven Einfluss auf die Lebenszufriedenheit ausübt. Im Hinblick auf die einzelnen Komponenten der beiden Konstrukte (Abbildung 2) wird damit davon ausgegangen, dass das Erreichen von Karrierekriterien, die Vermeidung von Diskontinuität sowie der selbsteingeschätzte Berufserfolg die Laufbahnzufriedenheit sowie die allgemeine Lebenszufriedenheit positiv beeinflussen. Zudem sollte sich die Laufbahnzufriedenheit positiv auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirken.

Doch wie wirken die unterschiedlichen Komponenten genau bzw. wie wirken sie zusammen? Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, werden im Folgenden zunächst bisherige empirische Untersuchungen zu Zusammenhängen verschiedener Berufserfolgsaspekte (Abbildung 2) mit der Laufbahnzufriedenheit bzw. der allgemeinen Lebenszufriedenheit im Überblick dargestellt. Anschließend werden die Schwächen dieser Untersuchungen zusammengefasst und Implikationen für die vorliegende Arbeit herausgearbeitet.

3.1 Bisherige Forschungsergebnisse

3.1.1 Objektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Erreichen objektiver Karrierekriterien und Laufbahnzufriedenheit

Eine Reihe von Studien befasst sich mit dem Zusammenhang des Erreichens *einzelner* objektiver Karrierekriterien mit der Laufbahnzufriedenheit. Eine Untersuchung von Richardsen, Mikkelsen und Burke mit weiblichen Fachkräften und Managerinnen etwa ergab einen positiven Effekt des Jahreseinkommens auf die Laufbahnzufriedenheit ($\beta = .27$).⁷³ Das Einkommen erklärte hier 13% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit. Auch in einer Studie von Schneer und Reitman, in der ebenfalls Manager befragt wurden, konnte ein positiver Einfluss des Jahreseinkommens nachgewiesen werden.⁷⁴ Ferner zeigten Raabe, Frese und Beehr aufgrund einer Befragung mit Angestellten,

⁷³ Richardsen/Mikkelsen/Burke (1997), S.215

⁷⁴ Schneer/Reitman (1993), S.839

dass eine Erhöhung des Gehalts eine Veränderung der Laufbahnzufriedenheit bewirkt ($\beta=.24$).⁷⁵

Burchard entdeckte in einer Untersuchung des Karriereerfolges in mittleren Führungsebenen deutscher Großunternehmen einen Zusammenhang von $r=.19$ zwischen der erreichten Hierarchieposition und der Laufbahnzufriedenheit.⁷⁶ Ähnlich dokumentierten Wayne, Liden, Kraimer und Graf einen Zusammenhang von $.17$ zwischen der Einschätzung der Aufstiegsfähigkeit durch den Vorgesetzten mit der Laufbahnzufriedenheit.⁷⁷ Weiter konnten Mayrhofer et al. in ihrer Untersuchung mit Universitätsabsolventen aus dem Bereich Betriebswirtschaft Korrelationen von $.19$ bzw. $.24$ zwischen der Anzahl an leitenden Aufgaben und der Laufbahnzufriedenheit feststellen.⁷⁸

Neben der Betrachtung von Einzelaspekten beschäftigten sich einige Arbeiten auch mit dem Zusammenhang des Erreichens **mehrerer** objektiver Karrierekriterien mit der Laufbahnzufriedenheit. Judge, Cable, Boudreau und Bretz etwa nahmen neben dem Gehalt auch die Anzahl der Aufstiege von Führungskräften in den Blick.⁷⁹ Beide Merkmale wiesen positive signifikante Effekte auf und erklärten zusammen 3,1% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit. Auch in einer Untersuchung von Boudreau, Boswell und Judge mit Führungskräften aus den USA und Europa zeigten sich Zusammenhänge zwischen Laufbahnzufriedenheit und beruflichem Einkommen ($r=.24$ (US), $r=.29$ (Europa)) bzw. der Anzahl an Beförderungen ($r=.13$ (US), $r=.18$ (Europa)).⁸⁰ Gleichermassen ergaben sich in einer Studie von Seibert, Kraimer und Liden Korrelationen zwischen Gehalt ($r=.32$) bzw. Aufstiegen ($r=.23$) und der Laufbahnzufriedenheit.⁸¹ Ebenso fanden Martins, Eddleston und Veiga positive Effekte für Gehalt ($\beta=.14$), angebotene Beförderungen ($\beta=.14$) sowie erreichte Führungsebene ($\beta=.13$).⁸² Diese Variablen erklärten zusammen 10% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit. Ähnliche Ergebnisse erzielten auch Aryee, Wyatt und Stone, die bei Hochschulabsolventen in Hong Kong nachweisen konnten, dass sowohl das Gehalt als auch die Anzahl der Aufstiege positive Effekte auf

⁷⁵ Raabe/Frese/Beehr (2007), S.30

⁷⁶ Burchard (2000), S.170f.

⁷⁷ Wayne/Liden/Kraimer/Graf (1999), S.587

⁷⁸ Mayrhofer/Meyer/Schiffinger/Schmidt (2008), S.303

⁷⁹ Judge/Cable/Boudreau/Bretz (1995), S.507

⁸⁰ Boudreau/Boswell/Judge (2001), S.64

⁸¹ Seibert/Kraimer/Liden (2001), S.229

⁸² Martins/Eddleston/Veiga (2002), S.405

die Laufbahnzufriedenheit hatten.⁸³ Des Weiteren fanden Abele und Spurk in einer Gruppe von hochqualifizierten und vollzeitbeschäftigten Fachkräften positive Korrelationen zwischen der Laufbahnzufriedenheit und der Einkommensentwicklung ($r=.26$) bzw. der Entwicklung der Stellung ($r=.22$) nach sieben Jahren professioneller Berufserfahrung.⁸⁴ Auch Schneer und Reitman konnten Korrelationen zwischen dem Gehalt ($r=.32$), der prozentualen Gehaltsentwicklung innerhalb von 13 Jahren ($r=.35$) sowie der jeweiligen Führungsebene ($r=.33$) mit der Laufbahnzufriedenheit feststellen.⁸⁵ Birkelbach untersuchte mit den Daten der ersten Wiederbefragung des Kölner Gymnasiastenpanels die Determinanten der Laufbahnzufriedenheit im Alter von 30 Jahren und nahm dabei auch den Einfluss des aktuellen Monatseinkommens und des aktuellen Berufsprestiges in den Blick. Dabei wies nur das Einkommen einen signifikanten Effekt auf.⁸⁶ Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass hier lediglich die zum Befragungszeitpunkt aktuell Erwerbstätigen in die Analysen einbezogen wurden.

Die dargestellten Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich je nach betrachtetem Indikator sowie dessen Operationalisierung (statisch vs. dynamisch) (vgl. Abbildung 2) unterschiedliche Einflussstärken ergeben.

In einer Metaanalyse auf Basis von 25 Studien fanden Dette, Abele und Renner einen moderaten Zusammenhang von .30 zwischen anhand von Karriere-Indikatoren gemessenem objektiven Berufserfolg und der Laufbahnzufriedenheit.⁸⁷ Ähnliche Korrelationen zeigten sich in der Metaanalyse von Ng, Eby, Sorensen und Feldman, bei denen sich zwischen dem Einkommen und der Laufbahnzufriedenheit ein Zusammenhang von .30 und zwischen beruflichem Aufstieg und Laufbahnzufriedenheit ein Zusammenhang von .22 ergab.⁸⁸

In einer Analyse von Daten der Absolventenstudie der Universität Erlangen-Nürnberg zeigten außerdem Abele und Wiese, dass zwischen einem von ihnen anhand von Einkommens- und Statusinformationen berechneten objektiven Berufserfolgsindex und der Laufbahnzufriedenheit Korrelationen von .28 vorlagen.⁸⁹

⁸³ Aryee/Wyatt/Stone (1996), S.111

⁸⁴ Abele/Spurk (2008), S.59

⁸⁵ Reitman/Schneer (2003), S.67

⁸⁶ Birkelbach (1998), S.305, 309

⁸⁷ Dette/Abele/Renner (2004), S.178

⁸⁸ Ng/Eby/Sorensen/Feldman (2005), S.388

⁸⁹ Abele/Wiese (2007), S.28

Weiter konnten Abele, Spurk und Volmer auf Basis einer Stichprobe von Hochschulabsolventen außerdem belegen, dass der Zusammenhang zwischen der Höhe des Gehalts bzw. der beruflichen Position und der Laufbahnzufriedenheit sich je nach Art der Beschäftigung unterscheidet.⁹⁰ So gab es bei Selbstständigen ($r=.47$) und Angestellten in der Privatwirtschaft ($r=.34$) deutlich höhere (multiple) Korrelationen als bei Angestellten im öffentlichen Dienst ($r=.04$).⁹¹ Dies deutet darauf hin, dass die Bedeutung von objektiven Karrierekriterien in verschiedenen Gruppen variiert.⁹²

Erreichen objektiver Karrierekriterien und allgemeine Lebenszufriedenheit

Eher wenige Untersuchungen befassen sich bislang mit dem Zusammenhang des Erreichens objektiver Karrierekriterien und der allgemeinen Lebenszufriedenheit. In einer Untersuchung mit US-amerikanischen und europäischen Führungskräften fanden Boudreau, Boswell und Judge einen Zusammenhang der allgemeinen Lebenszufriedenheit sowohl mit dem Gehalt ($r=.16$ (US); $r=.13$ (Europa)) als auch mit der Anzahl an Beförderungen ($r=.07$ (US), $r=.05$ (Europa)).⁹³ Sie waren deutlich niedriger als die Korrelationen mit der Laufbahnzufriedenheit.⁹⁴ Bei Childs und Klimoski ergab sich eine ähnliche Korrelation zwischen dem Berufsprestige nach Treiman und der allgemeinen Lebenszufriedenheit ($r=.10$).⁹⁵ Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Effekte objektiver Karrierekriterien auf die Laufbahnzufriedenheit höher sind als auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Hinzuweisen ist in diesem Kontext auch auf eine Studie von Beutell und Wittig-Berman mit Studierenden, die arbeiteten und eine eigene Familie hatten. Hier fand sich eine deutlich höhere Korrelation zwischen Laufbahnzufriedenheit und Gehalt ($r=.42$) als zwischen Gehalt und allgemeiner Lebenszufriedenheit ($r=.15$).⁹⁶

⁹⁰ Abele/Spurk/Volmer (2011), S.203

⁹¹ Abele/Spurk/Volmer (2011), S.200

⁹² Abele/Spurk/Volmer (2011), S.198

⁹³ Boudreau/Boswell/Judge (2001), S.64

⁹⁴ Boudreau/Boswell/Judge (2001), S.64

⁹⁵ Childs/Klimoski (1986), S.8

⁹⁶ Beutell/Wittig-Berman (1999), S.898

Vermeidung von Diskontinuität und allgemeine Lebenszufriedenheit

Zahlreiche Studien beschäftigen sich außerdem mit dem Zusammenhang von Arbeitslosigkeit, welche als ein Indikator für Diskontinuität im beruflichen Lebenslauf gesehen werden kann, mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit.⁹⁷ Mehrere Untersuchungen beziehen sich dabei auf Daten aus dem sozio-ökonomischen Panel. So konnten etwa Winkelmann und Winkelmann anhand der Daten für Westdeutschland vor der Wiedervereinigung einen signifikanten negativen Effekt der Arbeitslosigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit feststellen.⁹⁸ Auch Gerlach und Stephan konnten mit Daten aus dem sozio-ökonomischen Panel zwischen 1984 und 1993 nachweisen, dass Arbeitslosigkeit einen deutlich negativen Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausübt und dass „men 30 to 49 years old suffer most; women at the age group 50 years and older suffer least from unemployment“.⁹⁹ Ebenso fanden Clark, Diener, Georgellis und Lucas mit Daten aus dem Zeitraum von 1984-2003 heraus, dass Arbeitslosigkeit einen negativen Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit hat.¹⁰⁰ In einer weiteren Analyse auf Basis von Daten aus dem sozio-ökonomischen Panel zwischen 1984 und 1998 ermittelten sie außerdem, dass sich die allgemeine Lebenszufriedenheit nicht nur bei Arbeitslosigkeit deutlich verringert, sondern Personen auch häufig langfristig, wenn sie neue Arbeitsstellen gefunden haben, nicht das Niveau der allgemeinen Lebenszufriedenheit vor der Arbeitslosigkeit erreichen.¹⁰¹ Ebenfalls anhand der Daten des sozio-ökonomischen Panels zwischen 1984 und 1994 fanden Clark, Georgellis und Sanfey, dass nicht nur die Arbeitslosigkeit an sich einen negativen Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausübt.¹⁰² So wiesen Personen, die in den vergangenen drei Jahren einen höheren Anteil an Arbeitslosigkeitsphasen zu verzeichnen hatten, ebenfalls eine niedrigere allgemeine Lebenszufriedenheit auf.¹⁰³ Die gefundenen Effekte konnten auch in den mit Paneldaten möglichen Längsschnittanalysen nachgewiesen werden. Diese Ergebnisse sprechen also dafür, dass eine Vermeidung von Diskontinuität im beruflichen Lebenslauf sich positiv auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirken sollte.

⁹⁷ Clark/Georgellis/Sanfey (2001), S.222; Dolan/Peasgood/White (2008), S.101

⁹⁸ Winkelmann/Winkelmann (1998), S.13

⁹⁹ Gerlach/Stephan (1996), S.329

¹⁰⁰ Clark/Diener/Georgellis/Lucas (2008), S.233

¹⁰¹ Lucas/Clark/Georgellis/Diener (2004), S.8

¹⁰² Clark/Georgellis/Sanfey (2001), S.226ff.

¹⁰³ Clark/Georgellis/Sanfey (2001), S.230

Vermeidung von Diskontinuität und Laufbahnzufriedenheit

Einige wenige Untersuchungen befassen sich auch mit dem Zusammenhang von Diskontinuität im beruflichen Lebenslauf mit der Laufbahnzufriedenheit. Beispielsweise entdeckte Burchard negative Korrelationen zwischen der Positionsverweildauer – als Indikator für die Kontinuität des Karriereverlaufs – und der Laufbahnzufriedenheit ($r = -.17$).¹⁰⁴ Des Weiteren fanden Schneer und Reitman in einer Studie mit Managern einen negativen Effekt von frühen, mindestens einen Monat dauernden Karrierelücken auf die Laufbahnzufriedenheit. Dieser Effekt verschwand allerdings unter Kontrolle des Einkommens sowie des Management-Levels, die beide signifikante positive Effekte aufwiesen.¹⁰⁵ In diesem Zusammenhang ist auf eine weitere Analyse von Meulemann anhand der Daten der ersten und zweiten Wiederbefragung des Kölner Gymnasiastenpanels hinzuweisen, in der ein starker Effekt der Nichterwerbstätigkeit auf die Laufbahnzufriedenheit festgestellt wurde.¹⁰⁶ Dieser Effekt zeigte sich allerdings lediglich bei denjenigen, die ihre Nichterwerbstätigkeit bedauerten, während er bei denjenigen, die sie akzeptierten, nicht mehr signifikant war.¹⁰⁷

Erreichen von Karrierekriterien, Vermeidung von Diskontinuität und Laufbahnzufriedenheit

Ebenfalls mit den Daten des Kölner Gymnasiastenpanels auf Basis der zweiten Wiederbefragung untersuchte Meulemann den Zusammenhang zwischen **sowohl objektiven Karrierekriterien als auch Diskontinuität** mit der Laufbahnzufriedenheit im 43. Lebensjahr.¹⁰⁸ Dabei zeigten sich signifikante, aber schwache Effekte für das höchste Berufsprestige ($\beta = .09$), das höchste Netto-Stundeneinkommen ($\beta = .06$), die Differenz zwischen dem ersten und dem letzten Berufsprestige ($\beta = .05$), die allgemeine Bildung ($\beta = .10$), die Netto-Studienzeit ($\beta = -.16$), die aktuelle Berufstätigkeit ($\beta = .11$) sowie die Nettozeit an Arbeitslosigkeitsphasen ($\beta = -.14$). Diese Variablen erklärten insgesamt 7,5% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit.¹⁰⁹ Unter Kontrolle verschiedener Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale (Kausalattribution, Bewältigungsstrategien, Wichtigkeit des Berufs, berufliche Zufriedenheit bei der ersten Wiederbefragung) ver-

¹⁰⁴ Burchard (2000), S.170f.

¹⁰⁵ Schneer/Reitman (1997), S.429

¹⁰⁶ Meulemann (2001e), S.241

¹⁰⁷ Meulemann (2001e), S.241

¹⁰⁸ Meulemann (2001d), S.222

¹⁰⁹ Meulemann (2001d), S.222

ringerten sich die einzelnen Effekte dieser Variablen. Das höchste Berufsprestige sowie die Prestigedifferenz wiesen keine signifikanten Effekte mehr auf.¹¹⁰ Insgesamt zeigte sich, dass die Karrierekriterien in geringerem Maße positiv auf die Zufriedenheit wirkten als Diskontinuität sie negativ beeinflusste.¹¹¹

3.1.2 Subjektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Selbsteingeschätzter Berufserfolg und Laufbahnzufriedenheit

Des Weiteren gibt es auch Ergebnisse zum Zusammenhang des selbsteingeschätzten Berufserfolgs mit der Laufbahnzufriedenheit. So fanden etwa Abele, Spurk und Volmer in der oben bereits erwähnten Absolventenstudie der Universität Erlangen-Nürnberg eine positive Korrelation zwischen dem selbsteingeschätzten Berufserfolg – im Vergleich zu früheren Mitstudierenden, Personen mit Universitätsabschluss bzw. aus der gleichen Altersgruppe – und der Laufbahnzufriedenheit ($r=.56$).¹¹² Ebenso zeigten sich in Analysen von Abele und Wiese Korrelationen von .54 zwischen dem selbsteingeschätzten Berufserfolg im Vergleich zu den früheren Kommilitonen und der Laufbahnzufriedenheit.¹¹³ Mayrhofer et al. entdeckten in ihrer Untersuchung mit Universitätsabsolventen aus dem Bereich Betriebswirtschaft sogar Korrelationen von .60 bzw. .61.¹¹⁴ Ebenso ergab sich bei Heslin ein Zusammenhang der Laufbahnzufriedenheit mit dem selbsteingeschätzten Berufserfolg im Vergleich zu Arbeitskollegen ($r=.87$). Gleichzeitig ermittelte er einen positiven Zusammenhang mit dem selbsteingeschätzten Berufserfolg ohne Vorgabe eines Vergleichsstandards ($r=.55$).¹¹⁵ Meulemann fand in seinen Analysen mit den Daten der zweiten Wiederbefragung des Kölner Gymnasiastenpanels einen positiven Effekt der subjektiven Einschätzung, dass man mehr erreicht hat als zu Beginn der Berufslaufbahn erwartet, auf die Laufbahnzufriedenheit. Zudem zeigte sich ein – deutlich höherer – negativer Effekt, wenn die Befragten angaben, weniger als erwartet erreicht zu haben.¹¹⁶

¹¹⁰ Meulemann (2001d), S.222

¹¹¹ Meulemann (2001d), S.223

¹¹² Abele/Spurk/Volmer (2011), S.200

¹¹³ Abele/Wiese (2007), S.28

¹¹⁴ Mayrhofer/Meyer/Schiffinger/Schmidt (2008), S.303

¹¹⁵ Heslin (2003), S.275

¹¹⁶ Meulemann (2001d), S.241

Selbsteingeschätzter Berufserfolg und allgemeine Lebenszufriedenheit

Nur wenige Untersuchungen erfassen den Zusammenhang des selbsteingeschätzten Berufserfolgs mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit. In einer Studie von Childs und Klimoski zeigten sich etwa Zusammenhänge zwischen der allgemeinen Lebenszufriedenheit und dem selbsteingeschätzten Berufserfolg im Vergleich zu gleichaltrigen Personen im gleichen Beruf ($r=.19$) sowie dem selbsteingeschätzten Karrierefortschritt im Vergleich zu den „peers“ ($r=.22$).¹¹⁷ Ebenso konnten Brown, Cron und Leigh einen mittleren positiven Einfluss von selbsteingeschätztem Erfolg auf die allgemeine Lebenszufriedenheit nachweisen.¹¹⁸

Auch die hier dargestellten Ergebnisse weisen darauf hin, dass der Effekt des Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit größer ist als auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Außerdem scheinen die subjektiven Berufserfolgsaspekte von größerer Bedeutung zu sein als die zuvor betrachteten objektiven Berufserfolgsaspekte.

Laufbahnzufriedenheit und allgemeine Lebenszufriedenheit

Verschiedene Studien beleuchten außerdem den Zusammenhang der Laufbahnzufriedenheit mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit. Beispielsweise entdeckten Boudreau, Boswell und Judge in ihren Untersuchungen mit US-amerikanischen sowie europäischen Führungskräften einen solchen Zusammenhang ($r=.65$ (US), $r=.57$ (Europa)).¹¹⁹ In einer Untersuchung von Lounsbury et al. mit Bibliothekaren und Informationswissenschaftlern ergab sich eine positive Korrelation von $r=.39$ zwischen der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit¹²⁰ und auch weiterführende Pfadanalysen sprachen für diesen Zusammenhang.¹²¹ Ebenso fanden Beutell und Wittig-Berman in ihrer Studie mit Studenten, die gleichzeitig arbeiteten und eine eigene Familie hatten, Korrelationen von $r=.40$ zwischen Laufbahnzufriedenheit und allgemeiner Lebenszufriedenheit. In einer multivariaten Analyse zeigten sich Effekte von $\beta=.35$ für die Arbeitszufriedenheit, $\beta=.24$ für die Laufbahnzufriedenheit und $\beta=.22$ für die Zufriedenheit mit der Familie.¹²²

¹¹⁷ Childs/Klimoski (1986), S.8

¹¹⁸ Brown/Cron/Leigh (1993), S.96

¹¹⁹ Boudreau/Boswell/Judge (2001), S.64

¹²⁰ Lounsbury/Park/Sundstrom/Williamson/Pemberton (2004), S.400

¹²¹ Lounsbury/Park/Sundstrom/Williamson/Pemberton (2004), S.402

¹²² Beutell/Wittig-Berman (1999), S.901

3.1.3 Objektiver Berufserfolg, subjektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Die – nach Wissen der Autorin – einzige, umfangreichere Arbeit, die sich mit dem Zusammenhang von objektivem **und** subjektivem Berufserfolg mit Laufbahnzufriedenheit **und** allgemeiner Lebenszufriedenheit¹²³ befasst, ist die Untersuchung von Dette.¹²⁴ Dettens Analysen beziehen sich – wie bereits oben genannte weitere Studien – auf die Daten der Absolventenstudie der Universität Erlangen-Nürnberg.

Dabei ergab sich querschnittlich zum Zeitpunkt acht Jahre nach Studienabschluss zwischen einem von ihr gebildeten objektiven Berufserfolgsindex, in den Informationen zum Einkommen sowie zur Stellung und Verantwortung weitgehend gleichgewichtet einfließen¹²⁵, und der Laufbahnzufriedenheit eine Korrelation von $r=.25$.¹²⁶ Demgegenüber zeigte sich zwischen dem selbsteingeschätzten Berufserfolg im Vergleich mit den ehemaligen Studienkollegen und der Laufbahnzufriedenheit ein deutlich stärkerer Zusammenhang von $r=.50$.¹²⁷

Weiter konnte zum Zeitpunkt drei Jahre nach Studienabschluss ein Zusammenhang von $r=.09$ zwischen dem objektiven Berufserfolgsindex und der allgemeinen Lebenszufriedenheit¹²⁸ nachgewiesen werden. Zum Zeitpunkt acht Jahre nach Studienabschluss wurde hingegen kein signifikanter Zusammenhang mehr zwischen dem dann aktuellen objektiven Berufserfolgsindex und der allgemeinen Lebenszufriedenheit festgestellt.¹²⁹ Nach Geschlecht getrennte Analysen wiesen hier für Männer zu beiden Messzeitpunkten signifikante Zusammenhänge auf, während sich bei Frauen zu keinem der beiden Messzeitpunkte signifikante Korrelationen ergaben.¹³⁰ Weiter zeigte sich sowohl drei als auch acht Jahre nach Studienabschluss ein positiver Zusammenhang des selbstein-

¹²³ Neben der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit bezieht Dette auch eine aggregierte Zufriedenheit – zusammengesetzt aus den Zufriedenheiten in den Bereichen Freizeit, Arbeit, Freunde, Finanzen, Gesundheit und eigene Person (Dette (2005), S.96) – mit in ihre Analysen ein. Diese Ergebnisse werden hier jedoch nicht dargestellt, weil sie für die vorliegende Untersuchung nicht relevant sind.

¹²⁴ Dette (2005)

¹²⁵ Dette (2005), S.95

¹²⁶ Dette (2005), S.119

¹²⁷ Dette (2005), S.119

¹²⁸ Dette (2005), S.121

¹²⁹ Dette (2005), S.121

¹³⁰ Dette (2005), S.132

geschätzten Berufserfolgs mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit ($r=.32$ bzw. $r=.26$).¹³¹

Zwischen der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit ergab sich zum Zeitpunkt acht Jahre nach Studienabschluss ein Zusammenhang von $r=.47$ ¹³², zum Zeitpunkt drei Jahre nach Studienabschluss wurde die Laufbahnzufriedenheit nicht erfasst.

Neben diesen Querschnittanalysen führte Dette aber auch Längsschnittanalysen durch, in denen sie den Einfluss des objektiven Berufserfolgsindex sowie des selbsteingeschätzten Berufserfolgs drei Jahre nach Studienabschluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit acht Jahre nach Studienabschluss betrachtet. Kontrolliert wurden dabei verschiedene Persönlichkeitsvariablen, der Partnerschaftsstatus, die Elternschaft, das Geschlecht, das Studienfach sowie die allgemeine Lebenszufriedenheit zu einem früheren Zeitpunkt. Dabei zeigten sich ein schwacher negativer Effekt des objektiven Berufserfolgsindex sowie ein positiver Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs.¹³³ Als Grund für dieses Ergebnis vermutet Dette, dass unter Kontrolle des subjektiven Berufserfolgs indirekt auch die positiven Aspekte des objektiven Berufserfolgs kontrolliert werden und der Resteffekt des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit nur noch dessen „negative Begleiterscheinungen“, wie etwa Stress oder eine hohe Arbeitszeit, widerspiegelt.¹³⁴ In einer vertiefenden Analyse nach Geschlecht zeigte sich außerdem, dass der negative Effekt des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit lediglich bei Frauen signifikant war.¹³⁵ Als Hintergrund vermutet Dette, dass „für Männer die Berufsdomäne wichtiger ist“, da sie „im Idealfall ununterbrochen berufstätig und generell weniger an der Kindererziehung und der Hausarbeit beteiligt“ sind.¹³⁶

3.1.4 Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl der objektive als auch der subjektive Berufserfolg einen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit auszuüben scheinen. Die

¹³¹ Dette (2005), S.121

¹³² Dette (2005), S.121

¹³³ Dette (2005), S.123

¹³⁴ Dette (2005), S.170

¹³⁵ Dette (2005), S.134f.

¹³⁶ Dette (2005), S.87

angeführten Ergebnisse deuten weiter darauf hin, dass die Effekte auf die Laufbahnzufriedenheit größer sind als auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Ferner sind die Effekte der subjektiven Berufserfolgsaspekte anscheinend stärker als die der objektiven Berufserfolgsaspekte. Zudem scheint der Effekt von objektivem Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit in verschiedenen Gruppen unterschiedlich stark zu sein. Auch lassen die Ergebnisse vermuten, dass sich innerhalb des objektiven bzw. des subjektiven Berufserfolgs je nach betrachtetem Indikator sowie dessen Operationalisierung (statisch vs. dynamisch) (vgl. Abbildung 2) Unterschiede in der jeweiligen Einflussstärke ergeben.

Allerdings weisen alle diese bisherigen Untersuchungen Schwächen auf.

3.2 Schwächen der bisherigen Untersuchungen und Implikationen

Zunächst werden überwiegend lediglich einzelne Aspekte des Berufserfolgs und der Lebenszufriedenheit (vgl. Kapitel 2) mit in die Analysen einbezogen.¹³⁷ So werden als unabhängige Variablen meist nur entweder die allgemeine Lebenszufriedenheit oder aber die Laufbahnzufriedenheit beleuchtet, kaum aber beide Zufriedenheitseinschätzungen zusammen. Damit konnten bislang keine Vergleiche zwischen diesen beiden Teilaspekten der Lebenszufriedenheit gezogen werden. Weiter gibt es im Hinblick auf den objektiven Berufserfolg kaum Studien, welche sowohl den Effekt des Erreichens von Karrierekriterien als auch den der Vermeidung von Diskontinuität vergleichen. Ebenso werden in ein und derselben Untersuchung nur selten sowohl statische als auch dynamische Indikatoren für die beiden objektiven Berufserfolgsaspekte herangezogen. Auch hinsichtlich des subjektiven Berufserfolgs wird vor allem nur entweder der selbsteingeschätzte Berufserfolg oder aber die Laufbahnzufriedenheit betrachtet. Insgesamt werden oft lediglich Aspekte des objektiven *oder* aber des subjektiven Berufserfolgs mit in die Analysen einbezogen. Dadurch konnte die Relevanz der einzelnen Aspekte bislang nur ungenügend verglichen und ihre gemeinsame Wirkweise gar nicht untersucht werden.

Ein weiterer Nachteil der bislang vorliegenden Untersuchungen ist, dass hier weitgehend mit Querschnittsdaten geforscht wurde. Querschnittuntersuchungen liefern zwar

¹³⁷ Dette (2005), S.61

erste wichtige Hinweise hinsichtlich des Zusammenhangs zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit, weisen allerdings methodische Schwächen auf. So wird in bivariaten Korrelationsberechnungen lediglich der ungerichtete Zusammenhang zwischen zwei Variablen – also ohne gleichzeitige Berücksichtigung weiterer bedeutender Variablen – betrachtet. Dadurch können keinerlei Schlüsse bezüglich der Kausalität gezogen werden¹³⁸ und der Zusammenhang wird häufig überschätzt.¹³⁹ In herkömmlichen linearen Regressionen können zwar die Effekte mehrerer unabhängiger Variablen auf eine abhängige Variable gleichzeitig untersucht werden, das Kausalitätsproblem jedoch kann auch hier nicht gelöst werden. So wird die Kausalität nur theoretisch als Voraussetzung für die Analysen angenommen, nicht aber geprüft – es sei denn, die angenommene Ursache liegt zeitlich vor der Wirkung. Problematisch ist bei herkömmlichen Regressionen außerdem, dass der Effekt einer unabhängigen Variablen durch einen Vergleich zwischen Personen, die sich in dieser Variablen unterscheiden, bestimmt wird (Between-Schätzer).¹⁴⁰ Bei der Berechnung wird angenommen, dass sich die Personen nur in der beobachteten unabhängigen Variablen unterscheiden, also keine personenspezifische unbeobachtete Heterogenität besteht und die Schätzung damit nicht verzerrt wird.¹⁴¹ In der Realität wird diese Annahme jedoch fast nie erfüllt.¹⁴² Im Hinblick auf den Zusammenhang von Berufserfolg und Lebenszufriedenheit weisen bereits verschiedene Studien explizit darauf hin, dass sowohl die Lebenszufriedenheit als auch der Berufserfolg durch mehr oder weniger stabile Persönlichkeitsmerkmale mitbestimmt werden.¹⁴³ Beispielsweise zeigte sich in Analysen von Lounsbury et al., dass der Anteil an Varianz der allgemeinen Lebenszufriedenheit, der durch die Laufbahnzufriedenheit erklärt werden kann, unter Kontrolle verschiedener Persönlichkeitsmerkmale deutlich von 16% auf 4% schrumpft.¹⁴⁴ Der Berufserfolg ist also wahrscheinlich systematisch mit unbeobachteten Merkmalen verknüpft, welche sich ebenfalls auf die Lebenszufriedenheit auswirken. Es ist deshalb zu vermuten, dass die Effekte in der herkömmlichen Regression verzerrt sind. Streng genommen ist „die

¹³⁸ Aronson/Wilson/Akert (2008), S.36f.

¹³⁹ Schnell/Hill/Esner (1999), S.411

¹⁴⁰ Brüderl (2010), S.965

¹⁴¹ Brüderl (2010), S.965

¹⁴² Brüderl (2010), S.965

¹⁴³ vgl. z.B. Seibert/Kraimer (2001), S.1; Seibert/Crant/Kraimer (1999), S.416; Rode/Arthaud-Day/Mooney/Near/Baldwin (2008), S.292; Bozionelos (2004), S.403; Judge/Higgins/Thoresen/Barrick (1999), S. 643; Lounsbury/Park/Sundstrom/Williamson/Pemberton (2004), S.400

¹⁴⁴ Lounsbury/Park/Sundstrom/Williamson/Pemberton (2004), S.400

einzigste Möglichkeit, kausale Beziehungen aufzuzeigen, (...) die experimentelle Methode“.¹⁴⁵ Mit so genannten Fixed-Effects-Regressionen¹⁴⁶ jedoch kann man anhand von Längsschnittdaten „den Kausaleffekt analog zum Experiment berechnen“.¹⁴⁷ Dabei wird der so genannte Within-Schätzer herangezogen, mit dem die „Kausalanalyse anhand eines intertemporalen Vergleichs ein und derselben Person“ erfolgt „und nicht auf den Vergleich zwischen Personen angewiesen ist“.¹⁴⁸ Das heißt: „Es wird gefragt, wie sich Y ändert, wenn sich X ändert und zwar bei einer Person über die Zeit“.¹⁴⁹ Dies geschieht, indem die Regressionsgleichungen für jeden Befragungszeitpunkt von der Regressionsgleichung für den Mittelwert aller Befragungszeitpunkte abgezogen werden, wodurch zeitkonstante Prädiktoren aus der Analyse herausfallen. Damit werden personenspezifische, zeitkonstante Merkmale implizit kontrolliert und das in herkömmlichen Regressionen auftretende Problem der Verzerrung durch unbeobachtete Heterogenität umgangen. Auf diese Weise berechnet man einen weitgehend „sauberen“ kausalen Effekt, ähnlich wie in einem Experiment.¹⁵⁰ Umfangreiche Fixed-Effects-Analysen zum Einfluss von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit sind allerdings bislang nicht durchgeführt worden.

Die vorliegende Arbeit versucht, die dargestellten Probleme der bisherigen Untersuchungen zu umgehen. Dafür sollen zum einen die verschiedenen Aspekte von Berufserfolg und Lebenszufriedenheit (Kapitel 2) insgesamt berücksichtigt werden. Zum anderen sollen die Auswertungen nicht nur im Querschnitt, sondern auch im Längsschnitt anhand von Fixed-Effects-Analysen erfolgen.

¹⁴⁵ Aronson/Wilson/Akert (2008), S.38

¹⁴⁶ vgl. dazu Allison (2009), Wooldridge (2003); Brüderl (2010); Giesselmann/Windzio (2012)

¹⁴⁷ Brüderl (2010), S.966

¹⁴⁸ Brüderl (2010), S.965

¹⁴⁹ Brüderl (2010), S.974

¹⁵⁰ Brüderl (2010), S.966; Giesselmann/Windzio (2012), S.34

4 Theoretischer Rahmen

4.1 Anknüpfungspunkt

Angelehnt an die Vorgehensweise von Dette wird in dieser Arbeit als theoretischer Anknüpfungspunkt für die Erklärung des Einflusses von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit das so genannte Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben von Abele gewählt. Dieses ist ein Teil des Modells der beruflichen Laufbahnentwicklung (BELA-M), welches die Berufslaufbahn längsschnittlich beschreibt und dabei verschiedene theoretische Ansätze miteinander kombiniert.¹⁵¹

Das Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben (Abbildung 4) geht davon aus, dass sowohl Variablen der Person (wie etwa Eigenschaften, Motive, Einstellungen oder Fähigkeiten) als auch Variablen der Umwelt, die für den beruflichen und privaten Lebensbereich förderlich oder hinderlich sind (wie etwa Partnerschaft, soziale Unterstützung oder Arbeitssituation), die subjektiven Erwartungen und Ziele beeinflussen.¹⁵² Diese Erwartungen und Ziele „stehen in enger Wechselwirkung: Je nach Erwartung wird man Ziele unterschiedlich formulieren und akzentuieren, je nach Ziel werden Erwartungen modifiziert“.¹⁵³ Beide – Ziele und Erwartungen – wirken sich wiederum auf das Handeln und damit die Handlungsergebnisse aus, zu denen die berufliche und die private Entwicklung, Berufserfolg und Zufriedenheit gezählt werden.¹⁵⁴ Darüber hinaus sollten die Umweltvariablen und teilweise die Personenvariablen auch einen direkten Einfluss auf die Handlungsergebnisse ausüben.¹⁵⁵ Die Handlungsergebnisse können wiederum rückwirkend sowohl die Person als auch die Umwelt beeinflussen¹⁵⁶, „dadurch ergibt sich eine Handlungskette über die Zeit, die die berufliche Laufbahn abbildet“.¹⁵⁷

¹⁵¹ vgl. dazu Dette (2005), S.73; Abele (2003), S.161

¹⁵² Abele-Brehm/Stief (2004), S.5; Dette (2005), S.74

¹⁵³ Abele (2003), S.164

¹⁵⁴ Abele-Brehm/Stief (2004), S.5

¹⁵⁵ Abele-Brehm/Stief (2004), S.5

¹⁵⁶ Abele-Brehm/Stief (2004), S.5

¹⁵⁷ Dette (2005), S.74

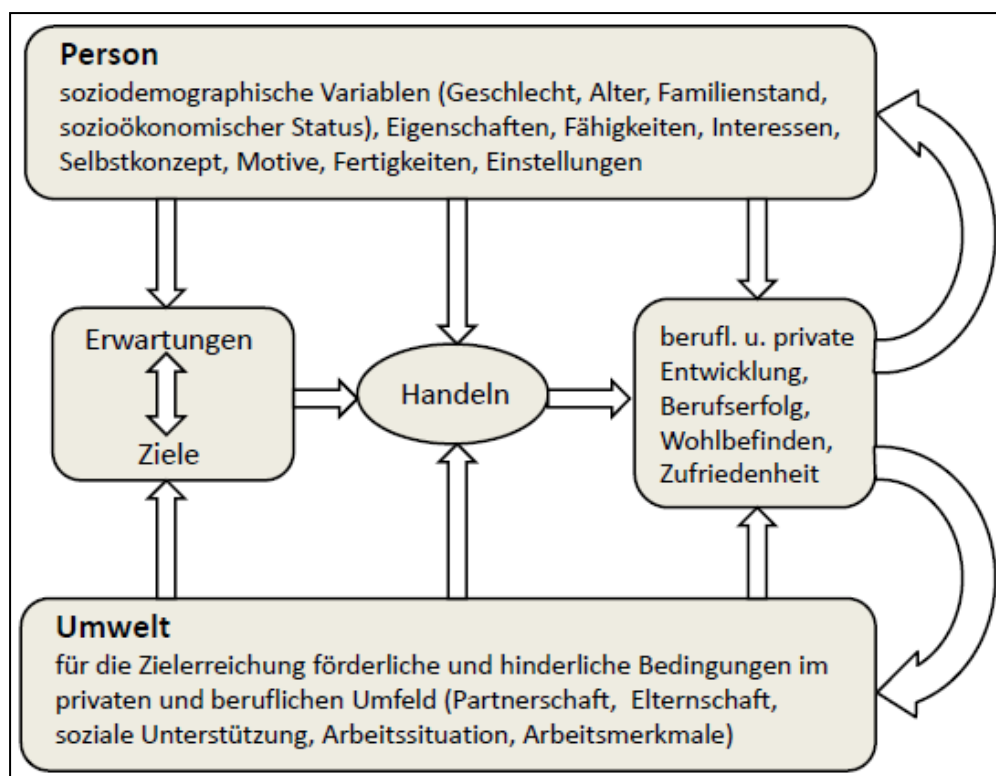


Abbildung 4: Rahmenmodell der Lebensplanung in Beruf und Privatleben¹⁵⁸

Berufserfolg und Lebenszufriedenheit stellen im Rahmenmodell jeweils Handlungsergebnisse dar und stehen unspezifiziert nebeneinander.¹⁵⁹ Bisher gibt es keinen speziellen theoretischen Ansatz, der die genaue Wirkweise des Einflusses von beruflichem Erfolg in der Laufbahn auf die Lebenszufriedenheit beschreibt.¹⁶⁰ Zwar versucht Dette in ihren Untersuchungen bereits, den Zusammenhang der beiden Konstrukte im Rahmen dieses Modells zu spezifizieren, kommt jedoch nicht zu eindeutigen Ergebnissen. Sie betont, dass insbesondere zur Rolle der einzelnen Komponenten des Berufserfolgs noch weiterführende Forschungen nötig seien.¹⁶¹

Aus diesem Grund werden im Folgenden verschiedene Theorieansätze zur Erklärung der Lebenszufriedenheit bzw. des subjektiven Wohlbefindens im Allgemeinen herangezogen, aus denen anschließend ein eigenes Modell sowie Hypothesen für den Einfluss von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit hergeleitet werden.

¹⁵⁸ Abbildung übernommen von Dette (2005), S.78

¹⁵⁹ Dette (2005), S.170

¹⁶⁰ Dette (2005), S.68

¹⁶¹ Dette (2005), S.170

4.2 Bottom-up- versus Top-down-Ansätze

Der so genannte **Bottom-up-Ansatz** geht davon aus, dass Lebenszufriedenheit direkt aus der „objektiven Lebenssituation“ einer Person entsteht.¹⁶² Dahinter steht der Gedanke, dass günstige Lebenssituationen die Wahrscheinlichkeit für „angenehme Ereignisse“ und die Erfüllung von Bedürfnissen erhöhen, während ungünstige Bedingungen sie verringern.¹⁶³ Aus diesem Grund sollten alle Menschen bei „objektiv guten“ Lebensbedingungen grundsätzlich zufrieden sein, in weniger guten Lebenslagen eher unzufrieden.¹⁶⁴

*„Bottom-up theories suggest that happiness is derived from a summation of pleasurable and unpleasurable moments and experiences. Put simply, a happy individual is happy precisely because he or she experiences many happy moments.“*¹⁶⁵

In verschiedenen empirischen Untersuchungen wurden Korrelationen zwischen Aspekten der objektiven Lebenssituation und der Lebenszufriedenheit nachgewiesen – allerdings waren diese eher gering.¹⁶⁶

Des Weiteren wurde festgestellt, dass es auch Menschen gibt, die bei guten Lebensbedingungen unzufrieden bzw. bei schlechten Bedingungen zufrieden sind. Zapf fasst diese beiden Phänomene unter den Begriffen „Dissonanz“ oder „Unzufriedenheitsdilemma“ bzw. „Adaptation“ oder „Zufriedenheitsparadox“ zusammen (Tabelle 1).¹⁶⁷

Tabelle 1: Wohlfahrtspositionen (nach Zapf)¹⁶⁸

Objektive Lebensbedingungen	Subjektives Wohlbefinden	
	gut	schlecht
gut	WELL-BEING	DISSONANZ
schlecht	ADAPTATION	DEPRIVATION

Dies führte zu der Annahme, dass bei der Vorhersage der Lebenszufriedenheit nicht die objektive Lebenssituation, sondern individuelle Merkmale bedeutend sind. In der Folge kam es zur Entwicklung des so genannten **Top-down-Ansatzes**.¹⁶⁹ Darin wird an-

¹⁶² Tesch-Römer/Wurm (2006), S.388

¹⁶³ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.388f.; Sirgy/Michalos/Ferriss/Easterlin/Patrick/Pavot (2006), S.391

¹⁶⁴ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.388f.; Dette (2005), S.51

¹⁶⁵ Brief/Butcher/George/Link (1993), S.646

¹⁶⁶ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.389f.

¹⁶⁷ Zapf (1984), S.25

¹⁶⁸ Zapf (1984), S.25

¹⁶⁹ Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.279; Tesch-Römer/Wurm (2006), S.390

genommen, dass Personen unabhängig von ihrer jeweiligen Lebenssituation individuelle Prädispositionen in Form von positiven oder negativen Grundstimmungen aufweisen, welche die Lebenszufriedenheit direkt bestimmen.¹⁷⁰ Demnach sollte sich die Lebenszufriedenheit nicht bei bestimmten Ereignissen im Leben oder durch einen Wandel in der Lebenssituation verändern, sondern aus den stabilen Persönlichkeitseigenschaften einer Person, so genannten „traits“, ergeben und damit über die Zeit stabil bleiben.¹⁷¹

„(...) top-down theories maintain that individuals are predisposed to experience and react to events and circumstances in positive or negative ways; global dimensions of personality, in essence, determine levels of SWB [subjective well-being, (Anm. d. Verf.)]. Individuals who are happy are happy because they enjoy life's pleasures and not necessarily because they experience more of them in an objective sense.“¹⁷²

„Despite circumstances, some individuals seem to be happy people, some unhappy people. We might say that individuals have predispositions to be happy or unhappy, and this suggests that personality traits may be largely responsible for individual differences in happiness (...).“¹⁷³

Dass das Wohlbefinden tatsächlich auch durch genetische Prädispositionen mitbestimmt wird, konnten beispielsweise Tellegen et al. zeigen, die herausfanden, dass getrennt aufwachsende eineiige Zwillinge ein deutlich ähnlicheres Wohlbefindenslevel aufweisen als getrennt aufwachsende zweieiige Zwillinge.¹⁷⁴ Verschiedene Studien konnten außerdem belegen, dass Persönlichkeitseigenschaften tatsächlich höhere Korrelationen mit der Lebenszufriedenheit aufweisen als Merkmale der Lebenssituation.¹⁷⁵ Außerdem wurde nachgewiesen, dass Personen ihre verschiedenen Lebensbereiche meist ähnlich gut oder schlecht bewerten, was für einen Einfluss der allgemeinen Grundstimmung einer Person auf die Lebenszufriedenheit sprechen könnte.¹⁷⁶ Diener weist jedoch darauf hin, dass „Traits can be powerful, but are not enough“.¹⁷⁷ Beispielsweise stellten Pavot und Diener nur eine mittlere Zeitstabilität der Lebenszufriedenheit von $r=.54$ über vier Jahre fest.¹⁷⁸ In einer Studie von Landua zeigte sich, dass bei 90% der Befragten innerhalb von vier Jahren Änderungen in der Lebenszufrie-

¹⁷⁰ Costa/McCrae/Norris (1981), S.79

¹⁷¹ Dette (2005), S.39f.

¹⁷² Brief/Butcher/George/Link (1993), S.646

¹⁷³ Costa/McCrae/Norris (1981), S.79

¹⁷⁴ Tellegen/Lykken/Bouchard/Wilcox/Segal/Rich (1988), S.1035

¹⁷⁵ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.391

¹⁷⁶ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.391

¹⁷⁷ Diener (1996), S.389; vgl. dazu auch die Untersuchung von Lucas (2004)

¹⁷⁸ Pavot/Diener (1993), S.165

denheit auftraten und sie damit nur bei 10% der Stichprobe stabil war.¹⁷⁹ Ebenfalls wurde dargelegt, dass die Stabilität deutlich abnimmt, je größer der Zeitraum ist, der zwischen den Messungen liegt.¹⁸⁰ Insbesondere ergaben sich auch – zumindest kurzfristige – Einflüsse durch so genannte „kritische Lebensereignisse“¹⁸¹, d.h. „subjektiv, aber auch objektiv als bedeutsam“ eingeschätzte Ereignisse, die sowohl positiv als auch negativ sein können, wie z.B. Heirat, Verwitwung oder Arbeitslosigkeit.¹⁸²

Lucas und Donellan stellten in ihren Längsschnittuntersuchungen anhand der Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) sowie der British Household Panel Study (BHPS) fest, „that 34-38% of the variance in observed scores is trait variance that does not change. An additional 29-34% can be accounted for by an autoregressive trait that is only moderately stable over time. Thus, although life satisfaction is moderately stable over long periods of time, there is also an applicable degree of instability that might depend on contextual circumstances.“¹⁸³

Schimmack, Diener und Oishi gehen davon aus, dass Zufriedenheitseinschätzungen sowohl auf veränderbaren „temporarily accessible sources“, als auch auf relativ stabilen „chronically accessible sources“ basieren.¹⁸⁴ Letztere würden häufig durch Persönlichkeitsmerkmale beeinflusst, welche somit indirekt auf die Lebenszufriedenheit einwirkten.¹⁸⁵

Dette fasst zusammen, dass die Lebenszufriedenheit „nicht so veränderlich wie ein affektiver Zustand (state)“ ist, „aber auch nicht so stabil wie eine Persönlichkeitseigenschaft (trait)“.^{186,187} Sie ist also zwar „über die Zeit mäßig stabil, jedoch durchaus änderungssensitiv“.¹⁸⁸

¹⁷⁹ Landua (1992), S.226

¹⁸⁰ Fujita/Diener (2005), S.158; Diener/Lucas/Scollon (2009), S.108

¹⁸¹ Backes/Clemens (2008), S.175

¹⁸² Lucas (2007a)

¹⁸³ Lucas/Donnellan (2007), S.1

¹⁸⁴ Schimmack/Diener/Oishi (2002), S.381

¹⁸⁵ Schimmack/Diener/Oishi (2002), S.381

¹⁸⁶ Dette (2005), S.41

¹⁸⁷ Dies entspricht auch dem Schluss von Veenhoven, der sich in Bezug auf das subjektive Wohlbefinden insgesamt – hier „happiness“ genannt – mit dieser Frage beschäftigte: „The results are: (1) Happiness is quite stable on the short term, but not in the long run, neither relatively nor absolutely. (2) Happiness is not insensitive to fortune or adversity. (3) Happiness is not entirely built-in: its genetic basis is at best modest and psychological factors explain only part of its variance. (...) It is concluded that happiness is no immutable trait.“ (Veenhoven (1994), S.101)

¹⁸⁸ Dette (2005), S.41

In der empirischen Forschung konnten also weder der Bottom-up- noch der Top-down-Ansatz allein als ausreichendes Modell zur Vorhersage der Lebenszufriedenheit bestätigt werden, doch schienen beide Ansätze richtige Grundideen aufzuweisen.¹⁸⁹

4.3 Integrative Ansätze

In der Folge begann man, integrative Erklärungsmodelle zu entwickeln, in denen die beiden bisherigen Ansätze jeweils um die Leitgedanken des anderen Ansatzes ergänzt werden sollten.¹⁹⁰ Die erweiterten Modelle sehen sowohl situationale Merkmale als auch personale Merkmale als Bedingungen subjektiven Wohlbefindens an und kombinieren sie miteinander.¹⁹¹ Eine für diese Arbeit relevante Auswahl dieser Ansätze wird im Folgenden vorgestellt.

4.3.1 Diskrepanztheorien

Nach den so genannten Diskrepanztheorien folgt Lebenszufriedenheit aus der vom Individuum subjektiv wahrgenommenen Diskrepanz zwischen seiner jeweiligen Situation und seinen Ansprüchen. Die Größe der Diskrepanz ergibt sich durch den Vergleich mit bestimmten Bezugsstandards. Je größer diese Diskrepanz ist, desto geringer sollte die Lebenszufriedenheit sein.¹⁹²

*„A discrepancy that involves an upward comparison (i.e., where the comparison standard is higher) will result in decreased satisfaction, whereas a downward comparison will result in increased satisfaction.“*¹⁹³

Als eine der wichtigsten Diskrepanztheorien kann die „Theorie multipler Diskrepanzen“ von Michalos¹⁹⁴ gesehen werden, in der die Grundideen der so genannten „gap-Ansätze“¹⁹⁵, etwa von Campbell, Converse und Rodgers¹⁹⁶, weiterentwickelt und unterschiedliche potentielle Vergleichsmaßstäbe in einem Ansatz integriert werden (Abbildung 5).¹⁹⁷

¹⁸⁹ Weidekamp-Maicher (2008), S.75; Brief/Butcher/George/Link (1993), S.647

¹⁹⁰ Weidekamp-Maicher (2008), S.75

¹⁹¹ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.392

¹⁹² Argyle (1987), S.146

¹⁹³ Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.282

¹⁹⁴ Michalos (1985)

¹⁹⁵ Weidekamp-Maicher (2008), S.135

¹⁹⁶ Campbell/Converse/Rodgers (1976), S.190

¹⁹⁷ Weidekamp-Maicher (2008), S.133

So zieht Michalos als Vergleichsmaßstäbe die Situation relevanter Bezugspersonen, die eigene beste Situation in der Vergangenheit, die Verwirklichung vergangener Erwartungen, die Erwartungen an die Zukunft, die eigenen Gerechtigkeitsansprüche sowie die aktuellen Bedürfnisse heran. Die „perceived discrepancy between what one has and wants“¹⁹⁸, also die wahrgenommene Diskrepanz zwischen der Ist-Situation und der nach den individuellen Aspirationen gewünschten Soll-Situation, vermittelt zwischen den Vergleichsurteilen und der Lebenszufriedenheit. Sie bestimmt demnach letztlich die Höhe der Lebenszufriedenheit.

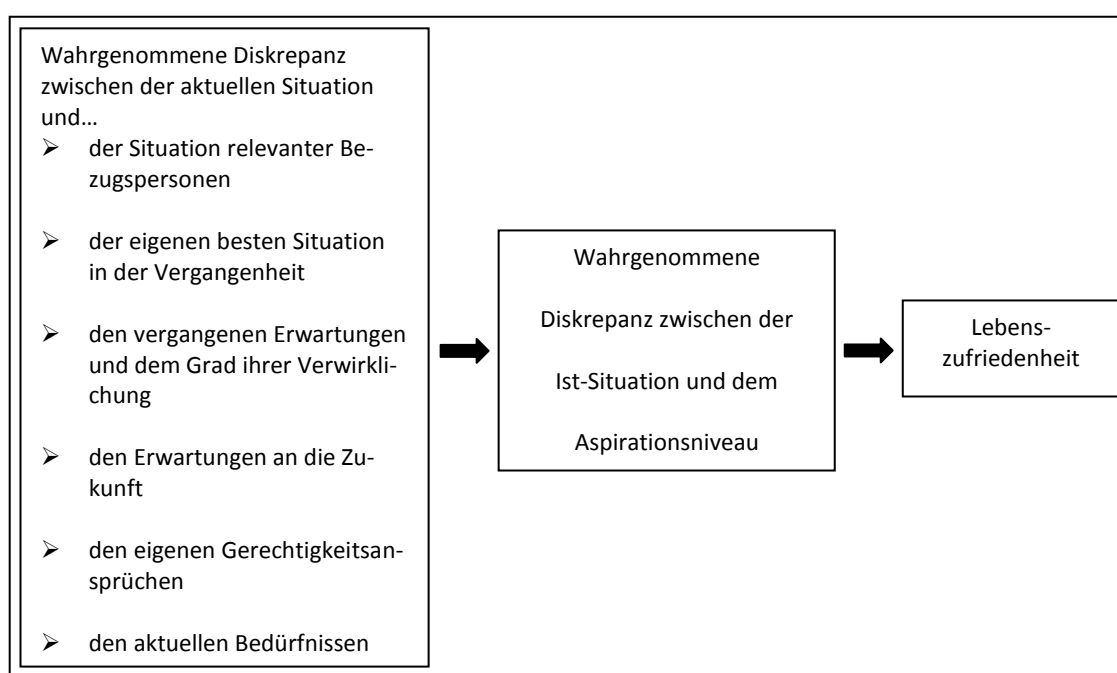


Abbildung 5: Vereinfachtes Modell der Theorie multipler Diskrepanzen¹⁹⁹

Beispielsweise konnte Ferrer-i-Carbonell anhand von Daten des sozio-ökonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass ein höheres Familieneinkommen nicht zu einer höheren allgemeinen Lebenszufriedenheit führt, wenn es mit einem ebenfalls höheren Familieneinkommen in der angenommenen subjektiven Vergleichsgruppe – „defined as all the individuals who belong to the same age group, have similar education and live in

¹⁹⁸ Michalos (2003), S.417

¹⁹⁹ In Anlehnung an Michalos (1985), S.357 sowie an die deutsche Version von Weidekamp-Maicher (2008), S.137. Im eigentlichen Modell geht Michalos auch noch von zwei objektiven Einflussfaktoren der Lebenszufriedenheit aus: 1. objektiv messbaren Diskrepanzen zwischen aktueller Lebenssituation und den sechs Vergleichsstandards, 2. soziodemographischen Einflussvariablen (Weidekamp-Maicher (2008), S.137f.). Es wurde aber bisher nicht überprüft, inwiefern die wahrgenommenen Diskrepanzen den objektiv messbaren entsprechen (Weidekamp-Maicher (2008), S.141). Des Weiteren konnte Michalos keinen signifikanten Zusammenhang zwischen soziodemographischen Variablen und subjektivem Wohlbefinden nachweisen (Weidekamp-Maicher (2008), S.140).

the same region, i.e. East or West“²⁰⁰ – einhergeht. Gleichzeitig zeigte sich, dass die allgemeine Lebenszufriedenheit umso höher ist, je höher das Familieneinkommen im Vergleich zur Referenzgruppe ist.²⁰¹ Ferrer-i-Carbonell stellt fest: „If everybody were to drive a Rolls Royce, one would feel unhappy with a cheaper car.“²⁰²

Die gleichen objektiven Situationen können demnach von verschiedenen Personen subjektiv unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden.²⁰³ Mit Bezug auf das Thomas-Theorem: *“Wenn die Menschen Situationen als real definieren, so sind auch ihre Folgen real.“*²⁰⁴ sollte daher erst diese subjektive Bewertung ausschlaggebend für die Lebenszufriedenheit sein.²⁰⁵

*„Satisfaction is an entirely personal experience, and the input required to produce this experience varies greatly from person to person.“*²⁰⁶

Michalos geht in seiner Theorie multipler Diskrepanzen weiter davon aus, dass Menschen versuchen, ihre Lebenszufriedenheit zu maximieren und damit die Soll-Ist-Diskrepanz möglichst gering zu halten.²⁰⁷ Dafür können sie entweder versuchen, die Ist-Situation an die jeweiligen Ansprüche oder aber umgekehrt die Ansprüche an die Ist-Situation anzupassen. Das Individuum wählt dabei die Variante, die ihm vielversprechender erscheint.²⁰⁸

An die Grundideen der Diskrepanztheorien knüpfen verschiedene weitere Theorien an, die in den folgenden Abschnitten vorgestellt werden.

4.3.2 Mediatormodell des subjektiven Wohlbefindens

Als erstes weiterführendes Modell ist das so genannte Mediatormodell des subjektiven Wohlbefindens zu nennen, welches sich in der aktuellen Lebensqualitätsforschung, die

²⁰⁰ Ferrer-i-Carbonell (2005), S.1015

²⁰¹ Ferrer-i-Carbonell (2005), S.1015

²⁰² Ferrer-i-Carbonell (2005), S.1001

²⁰³ Noll (1989), S.26

²⁰⁴ Thomas (1965), S.114

²⁰⁵ Zapf (1984), S.20; Höpflinger (2005), S.80f.

²⁰⁶ Campbell (1972), S.443

²⁰⁷ Michalos (1985), S.355

²⁰⁸ Dieser Ansatz ähnelt in seiner Grundidee der Theorie der kognitiven Dissonanz von Festinger (Festinger (1978)), wonach jeder Mensch nach Konsistenz strebt, harmonische kognitive Beziehungen disharmonischen vorzieht und versucht, „eine durch inkonsistente Wahrnehmungsprozesse erzeugte Disharmonie zu reduzieren“ (Güttler (2003), S.228).

sich mit dem Zusammenhang von objektiven Lebensbedingungen und subjektivem Wohlbefinden befasst, als das dominierende Erklärungsmodell erwiesen hat.²⁰⁹

Das Pioniermodell stammt aus der Studie „The Quality of American Life“ von Campbell, Converse und Rodgers aus dem Jahr 1976 (Abbildung 6).

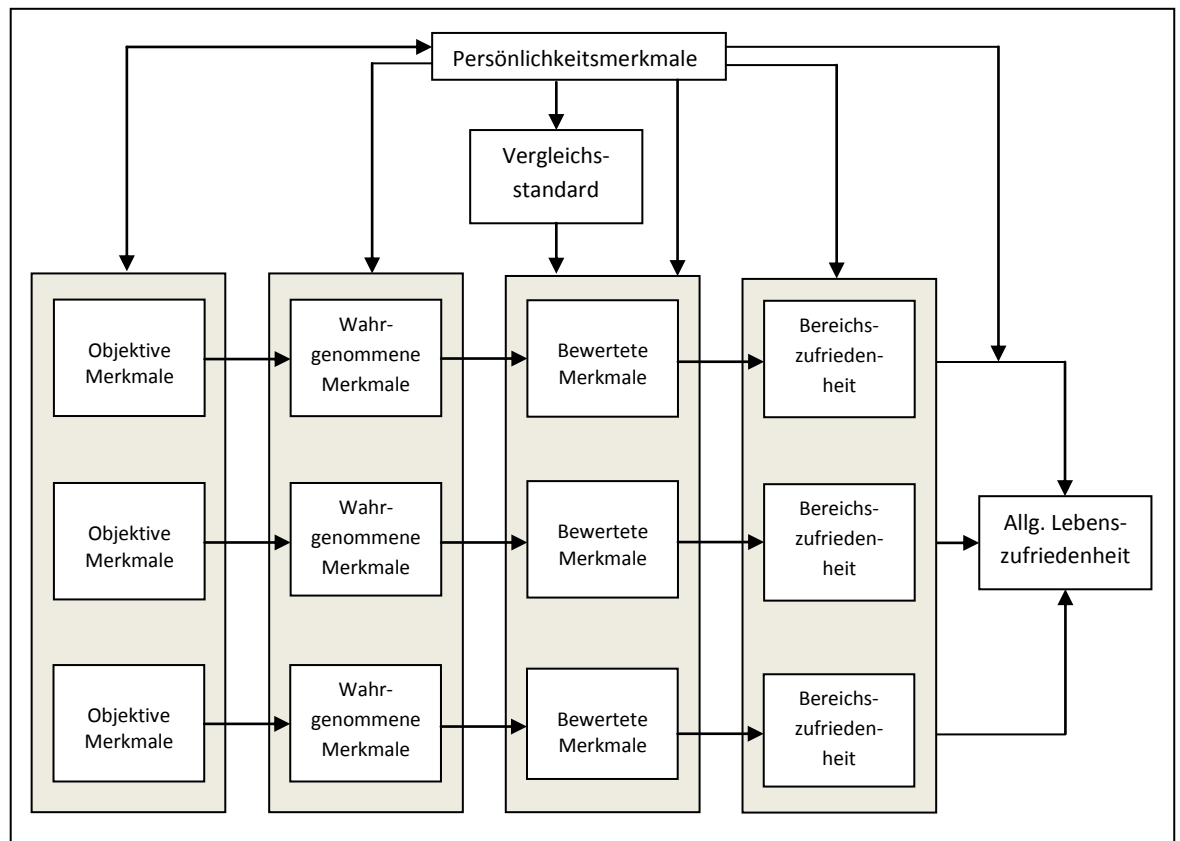


Abbildung 6: Modell zur Lebenszufriedenheit von Campbell, Converse und Rodgers²¹⁰

Die Verfasser nehmen an, dass die objektiven Merkmale der Lebenssituation zunächst subjektiv wahrgenommen und nach individuell unterschiedlichen Vergleichsmaßstäben bewertet werden.²¹¹ Auf Basis dieser Bewertungen werde ein Zufriedenheitsurteil über den jeweiligen Lebensbereich gefällt.²¹² Alle bereichsspezifischen Zufriedenheitsurteile ergäben dann additiv – je nach Wichtigkeit des jeweiligen Lebensbereiches –

²⁰⁹ Weidekamp-Maicher (2008), S.75

²¹⁰ In Anlehnung an Campbell/Converse/Rodgers (1976), S.16

²¹¹ Campbell/Converse/Rodgers (1976), S.14

²¹² Campbell/Converse/Rodgers (1976), S.193

zusammen die allgemeine Lebenszufriedenheit.²¹³ Zusätzlich wird davon ausgegangen, dass Persönlichkeitsmerkmale auf die einzelnen Schritte einwirken.

Basierend auf diesem Modell wird in einer Reihe von Forschungsarbeiten von einem so genannten Mediatoreffekt ausgegangen, wonach die wahrgenommenen Lebensbedingungen und die bereichsspezifischen Zufriedenheiten zwischen den objektiven Lebensbedingungen und der allgemeinen Lebenszufriedenheit vermitteln. Die Existenz eines solchen Mediatoreffekts wurde bereits in verschiedenen Studien nachgewiesen. Beispielsweise konnten Brief et al. zeigen, dass die subjektive Interpretation des eigenen Gesundheitszustandes zwischen dem tatsächlichen Gesundheitszustand und der allgemeinen Lebenszufriedenheit vermittelt.²¹⁴ Auch Smith et al., Tesch-Römer und Wurm sowie Westerhof haben in ihren Analysen bestätigt, dass die allgemeine Lebenszufriedenheit stärker durch bereichsspezifische Zufriedenheiten als durch objektive Lebensbedingungen vorhergesagt wird.²¹⁵

Die Analysen von Tesch-Römer und Wurm offenbarten außerdem, dass der über die bereichsspezifischen Zufriedenheiten vermittelte Zusammenhang zwischen der objektiven Lebenssituation und der allgemeinen Lebenszufriedenheit nicht nur im Querschnitt, sondern auch in einer dynamischen Perspektive längsschnittlich gilt. So korrelierten zum einen „Veränderungen in der persönlichen Lebenssituation vor allem mit Veränderungen in bereichsspezifischen Bewertungen (...)“. Zum anderen wurde nachgewiesen, „dass Veränderungen der allgemeinen Lebenszufriedenheit vor allem mit Veränderungen in bereichsspezifischen Bewertungen (und weniger mit Veränderungen der objektiven Lebenssituation) zusammenhängen“.²¹⁶ Tesch-Römer und Wurm bezeichnen dieses Modell als „Mediatormodell des subjektiven Wohlbefindens“.

4.3.3 Zielverfolgung und Zielerreichung

Verschiedene Ansätze beschäftigen sich außerdem mit der Bedeutung von Zielen und Zielverfolgung für die Lebenszufriedenheit.²¹⁷ Die Grundannahme dieser Modelle ist,

²¹³ Campbell/Converse/Rodgers (1976), S.15 und S.78f.

²¹⁴ Brief/Butcher/George/Link (1993), S.648ff.

²¹⁵ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.437; Smith/Fleeson/Geiselman/Settersten/Kunzmann (2010), S.536ff.; Westerhof (2001), S.110

²¹⁶ Tesch-Römer/Wurm (2006), S.434

²¹⁷ Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.284f.

dass sich Fortschritte beim Erreichen individueller Ziele positiv und das Verfehlen von Zielen negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirken.²¹⁸

Die Übergänge zwischen Zielen und Ansprüchen sind fließend, „Ziele wie z.B. Gesundheit, Wohlstand, Erfolg können unterschiedlich anspruchsvoll und ambitioniert gefasst werden“.²¹⁹ Demnach ist das Ausmaß der subjektiven Zielerreichung ähnlich der Diskrepanz zwischen Ansprüchen und Wirklichkeit und knüpft damit auch an die Grundidee der Diskrepanztheorien an.²²⁰

Ein klassisches Modell der Zielverfolgung und Zielerreichung ist das Bedürfnishierarchie-Modell von Maslow.^{221,222} Danach sollte ein gutes Leben vor allem von der Bedürfnisbefriedigung abhängen. Eine Person sollte daher umso zufriedener sein, je mehr ihrer Bedürfnisse befriedigt sind.²²³ Maslow geht dabei von fünf verschiedenen Gruppen menschlicher Bedürfnisse aus, die universell sind und sich nach ihrer Dringlichkeit in hierarchischen Stufen gliedern (Abbildung 7).²²⁴

Die erste und damit „mächtigste“ Stufe umfasst die physiologischen Bedürfnisse²²⁵, etwa das Bedürfnis nach Nahrung, Schlaf oder Atmung. Dies bedeutet nach Maslow, „dass in einem menschlichen Wesen, dem es im Leben extrem an allem mangelt, am wahrscheinlichsten die physiologischen Bedürfnisse vor allen anderen die Hauptmotivation darstellen werden.“²²⁶ Die zweite Stufe bilden die Sicherheitsbedürfnisse. Diese umfassen beispielsweise Stabilität, Ordnung und Gesetz.²²⁷ An dritter Stelle stehen soziale Bedürfnisse, etwa nach Liebe, Zuneigung oder Zugehörigkeit.²²⁸ Auf der vierten Stufe folgen verschiedene Bedürfnisse nach Wertschätzung und Achtung der eigenen Person. Diese unterteilt Maslow wiederum in zwei Untergruppen: „Erstens gibt es das Bedürfnis nach Stärke, Leistung, Bewältigung und Kompetenz, Vertrauen angesichts der übrigen Welt und Unabhängigkeit und Freiheit. Zweitens gibt es, was man den

²¹⁸ Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.284

²¹⁹ Brandtstädter (2011), S.110

²²⁰ Brunstein/Schultheiss/Maier (1999), S.173

²²¹ Maslow (2010)

²²² Eine ähnliche Rangfolge schlägt auch Allardt in seinem „Having-Loving-Being“-Modell zur Lebensqualität vor (vgl. Allardt (1993); Allardt (1973)).

²²³ Schyns (1998), S.8

²²⁴ Maslow (2010), S.127

²²⁵ Maslow (2010), S.63

²²⁶ Maslow (2010), S.63

²²⁷ Maslow (2010), S.66

²²⁸ Maslow (2010), S.70

Wunsch nach einem guten Ruf oder nach Prestige nennen könnte (definiert als Respekt oder Hochachtung seitens anderer Leute), nach Status, Berühmtheit und Ruhm, nach Dominanz, Anerkennung, Aufmerksamkeit, Bedeutung, Würde oder Wertschätzung.“²²⁹ Die fünfte Stufe umfasst Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung: „Musiker müssen Musik machen, Künstler malen, Dichter schreiben, wenn sie sich letztlich in Frieden mit sich selbst befinden wollen“.²³⁰

„In diesem Sinn sind die physiologischen Bedürfnisse (...) stärker als die Sicherheitsbedürfnisse, die stärker sind als die Liebesbedürfnisse, die ihrerseits wiederum stärker sind als die Achtungsbedürfnisse, die wiederum stärker sind als jene idiosynkratischen Bedürfnisse, die wir das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung genannt haben.“²³¹

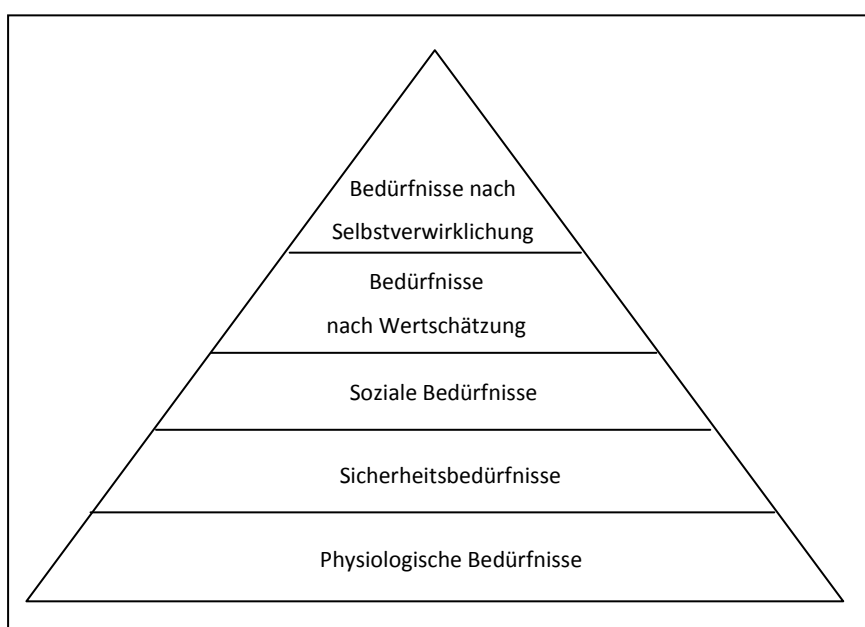


Abbildung 7: Bedürfnishierarchie nach Maslow²³²

Der Mensch ist nach Maslow zunächst darum bemüht, die Bedürfnisse auf der untersten Stufe zu erfüllen. Erst wenn diese zu einem Mindestmaß befriedigt sind, versucht er die Bedürfnisse der nächsthöheren Stufe zu stillen. Diese Wirkweise setzt sich über alle fünf Stufen hinweg fort.²³³

²²⁹ Maslow (2010), S.72f.

²³⁰ Maslow (2010), S.73f.

²³¹ Maslow (2010), S.127

²³² Maslow (2010), S.63ff.

²³³ Maslow (2010), S.65,82

Neuere Modelle rücken jedoch vom Gedanken der Universalität der Bedürfnisse ab und sehen „the strengths of various needs as differing from individual to individual“²³⁴. So sollten sich die Ziele einer Person durch deren individuelle Vorgeschichte ergeben²³⁵, in der zwar auch objektive, gesellschaftliche Bewertungskriterien in Form von Normen erlernt werden²³⁶, aber auch individuelle Erfahrungen, Herkunft und Anlagen eine Rolle spielen.²³⁷

Nach dem so genannten „Teleonomischen Modell des subjektiven Wohlbefindens“ von Brunstein et al.²³⁸ etwa begünstigt das Streben nach persönlichen Zielen die Lebenszufriedenheit, wenn zwei Voraussetzungen erfüllt sind (Abbildung 8).

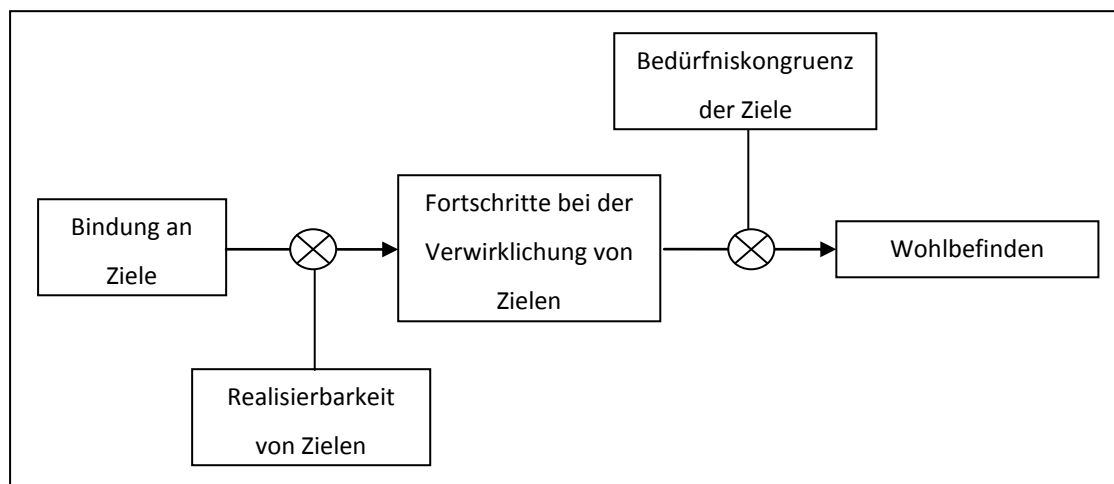


Abbildung 8: Teleonomisches Modell des subjektiven Wohlbefindens²³⁹

Zum einen „muss die jeweils bestehende Lebenssituation (...) ausreichend Gelegenheit und Unterstützung für die Verwirklichung von persönlichen Zielen bieten“, sie muss also zu den Zielen „passen“. ²⁴⁰ Nur unter dieser Voraussetzung können Fortschritte bei der Verwirklichung von Zielen gemacht werden.²⁴¹ Zum anderen „müssen die ausgewählten Ziele mit den inneren Bedürfnissen einer Person übereinstimmen, das heißt Anreize beinhalten, welche für die Befriedigung grundlegender Motive geeignet sind“;

²³⁴ Sirgy/Michalos/Ferriss/Easterlin/Patrick/Pavot (2006), S.393

²³⁵ Esser (1999), S.162f.

²³⁶ Heckhausen (1990), S.354; Rothmund/Wentura (2007), S.553; Gunz/Heslin (2005), S.109

²³⁷ Meulemann (1995), S.465

²³⁸ Brunstein/Maier/Dargel (2007), S.282; Brunstein (1993), S.1061ff.; Brunstein/Schultheiss/Maier (1999), S.174

²³⁹ Angelehnt an Abbildung von Brunstein/Maier/Dargel (2007), S.282

²⁴⁰ Brunstein/Maier/Dargel (2007), S.298

²⁴¹ Brunstein/Schultheiss/Maier (1999); S.174f.

dieser Aspekt wird unter dem Begriff „Bedürfniskongruenz“ gefasst.²⁴² Nur wenn die Zielverwirklichung intrinsisch motiviert ist, wirkt sie also positiv auf das Wohlbefinden.²⁴³

Einen ähnlichen Ansatz wie im teleonomischen Modell vertreten Cantor und Sanderson, die davon ausgehen, dass Art und Umfang der individuellen Ziele deren Effekt auf das subjektive Wohlbefinden beeinflussen. Die Autoren nehmen an, dass „well-being should be enhanced when individuals are able to pursue their distinct personal goals in ways that are intrinsically valued and autonomously chosen, approached at a feasible level, and facilitated in their daily life context. Well-being may also, however, depend on the presence of various social, personal, and tangible resources, which increase individuals' likelihood of participating in various tasks“.²⁴⁴

Im Hinblick auf den Aspekt der Realisierbarkeit von Zielen kann weiter davon ausgegangen werden, dass sich objektive Lebensbedingungen lediglich dann auf das Wohlbefinden auswirken, sofern sie für die individuellen Ziele bzw. deren Erreichung bedeutend sind. Sie hätten dann einen indirekten Effekt auf das Wohlbefinden, der über die Zielerreichung vermittelt wird.²⁴⁵ So konnten etwa Diener und Fujita nachweisen, dass objektive Ressourcen stärker die Zufriedenheit einer Person beeinflussen, wenn sie relevant für deren persönliche Bestrebungen und das Erreichen derselben sind.²⁴⁶ Da sich Menschen in ihren individuellen Zielen unterscheiden, sind die Effekte von Person zu Person unterschiedlich und im Durchschnitt eher schwach.²⁴⁷

*„Events, circumstances and demographic factors may affect SWB [subjective well-being, (Anm. d. Verf.)] primarily when they interfere with or facilitate progress toward goals, but because people have diverse goals and motives, different resources predict SWB for different people.“*²⁴⁸

Zudem sollten sich Einflussunterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Personen zeigen.²⁴⁹ Auch die bereits von Campbell et al. getroffene Annahme, dass die Einflüsse der einzelnen Bereichszufriedenheiten auf die allgemeine Lebenszufriedenheit

²⁴² Brunstein/Maier/Dargel (2007), S.298; Sheldon und Elliot vertreten in ihrem Selbst-Konkordanzmodell eine ähnliche Ansicht (Sheldon/Elliot (1999), S.484f.).

²⁴³ Brunstein/Schultheiss/Grässmann (1998), S.499

²⁴⁴ Cantor/Sanderson (1999), S.230

²⁴⁵ Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.284; Brunstein/Maier/Dargel (2007), S.282

²⁴⁶ Diener/Fujita (1995), S.926

²⁴⁷ Diener/Fujita (1995), S.934f.

²⁴⁸ Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.284

²⁴⁹ Diener/Fujita (1995), S.935

von der Wichtigkeit des jeweiligen Lebensbereiches abhängen, basiert auf dieser Grundidee.²⁵⁰ Oishi et al. nennen diesen Ansatz das „Value-as-a-Moderator Model“.²⁵¹

4.3.4 Adaptationsprozesse

Weiter befassen sich die so genannten „set-point-Theorien“ speziell mit den langfristigen Auswirkungen von positiven und negativen Lebensereignissen auf das Wohlbefinden.

Die ursprüngliche Idee geht dabei auf die Theorie der „Hedonischen Tretmühle“, oder auch die „Hedonische Adaptation“, von Brickman und Campbell zurück.²⁵² Darin wird angenommen, dass Menschen sich an Ereignisse in ihrem Leben in ähnlicher Weise anpassen, wie sich die Nase an bestimmte Gerüche gewöhnt oder die Augen sich an bestimmte Lichtverhältnisse anpassen.²⁵³ Danach lösen positive und negative Ereignisse zwar kurzfristige Reaktionen in den Menschen und damit Schwankungen des Wohlbefindens aus, langfristig kehren die Menschen aber aufgrund von Gewöhnungs- und Anpassungsprozessen wieder zu einem neutralen Wohlbefindens-„set point“ zurück.²⁵⁴

In diesem Kontext ist die klassische Studie von Brickman, Coates und Janoff-Bulman zu erwähnen. In ihr konnte belegt werden, dass Lotteriegewinner kein höheres Wohlbefinden aufweisen als Nicht-Gewinner.²⁵⁵ Zudem zeigte sich bei Personen, die infolge von Unfällen querschnittsgelähmt waren, zwar ein geringeres Wohlbefinden als bei Personen, die nicht Opfer eines Unfalls geworden waren, immerhin lagen aber auch ihre Einschätzungen oberhalb des Mittelpunktes der Wohlbefindensskala.²⁵⁶

Trotz dieser nicht ganz eindeutigen Ergebnisse war diese Studie ausschlaggebend für eine Reihe weiterer Untersuchungen, die sich genauer mit der Gewöhnung und Anpassung an Lebensereignisse befassten und die Grundidee von Brickman und Campbell bestätigten.²⁵⁷ Beispielsweise entdeckten Suh, Diener und Fujita in einer über zwei Jahre geführten Längsschnittstudie, dass nur Lebensereignisse, die sich in den voran-

²⁵⁰ Malka/Chatman (2003), S.738; Oishi/Diener/Suh/Lucas (1999), S.175; Oishi/Diener/Lucas/Suh (1999), S.980

²⁵¹ Oishi/Diener/Suh/Lucas (1999), S.179

²⁵² Brickman/Campbell (1971), S.287ff.

²⁵³ Diener/Lucas/Scollon (2009), S.103

²⁵⁴ Diener (2000), S.36

²⁵⁵ Brickman/Coates/Janoff-Bulman (1978), S.920

²⁵⁶ Brickman/Coates/Janoff-Bulman (1978), S.921

²⁵⁷ Diener (2000), S.37

gegangenen drei Monaten ereignet hatten, sich auf die Lebenszufriedenheit auswirkten.²⁵⁸

Der Ansatz wurde jedoch an verschiedenen Punkten weiter spezifiziert. Erstens wurde festgestellt, dass der set-point nicht, wie von Brickman und Campbell angenommen, neutral ist.²⁵⁹ So entdeckten Diener und Diener, dass die meisten Wohlbefindenseinschätzungen über dem (neutralen) Mittelpunkt der jeweiligen Skala liegen.²⁶⁰ Cacioppo und Berntson sprechen in diesem Rahmen von einem „positivity offset“.²⁶¹

Des Weiteren deuten – wie bereits im Hinblick auf die Top-Down-Theorien (Kapitel 4.2) genauer dargelegt – verschiedene Untersuchungen darauf hin, dass der jeweilige set-point einer Person zumindest teilweise auch biologisch festgelegt ist und durch deren Temperament mitbestimmt wird. Demnach unterscheiden sich die set-points von Individuum zu Individuum.²⁶² In diesem Zusammenhang ist das „Modell des dynamischen Gleichgewichts“ (dynamic equilibrium model) von Headey und Wearing zu nennen, in dem Adaptation und Persönlichkeit integriert sind. Die Autoren nehmen an, dass Menschen über bestimmte persönlichkeitsbedingte Wohlbefindenslevels verfügen.²⁶³ Diese können durch positive und negative Ereignisse kurzzeitig aus dem Gleichgewicht gebracht werden und so zur Veränderung des Wohlbefindens führen.²⁶⁴ Die stabilen Persönlichkeitsmerkmale sorgen jedoch dafür, dass langfristig wieder das ursprüngliche Wohlbefindensniveau erreicht wird.²⁶⁵

Eine Studie von Fujita und Diener ergab weiter, dass sich der set-point einer Person im Lebenslauf verschieben kann.²⁶⁶ Die Verfasser sprechen daher eher von einer „soft baseline“.²⁶⁷ So haben verschiedene Studien belegt, dass Menschen sich nach verschiedenen kritischen Lebensereignissen langfristig zwar tatsächlich wieder dem Ausgangsniveau ihrer Lebenszufriedenheit annähern, es aber dennoch nicht komplett

²⁵⁸ Suh/Diener/Fujita (1996), S.1091

²⁵⁹ Diener (2000), S.37

²⁶⁰ Diener/Diener (1996), S.182f.

²⁶¹ Cacioppo/Berntson (1999), S.135

²⁶² Diener (2000), S.38; Diener/Lucas/Scollon (2009), S.106

²⁶³ Headey/Wearing (1989), S.736

²⁶⁴ Headey/Wearing (1989), S.737

²⁶⁵ Headey/Wearing (1989), S.737

²⁶⁶ Fujita/Diener (2005), S.158

²⁶⁷ Fujita/Diener (2005), S.162

wieder erreichen.²⁶⁸ Dies scheint insbesondere bei negativen Ereignissen der Fall zu sein.²⁶⁹ So stellte etwa Lucas fest, dass sich die meisten Menschen an eine Heirat innerhalb weniger Jahre gewöhnen, während eine Anpassung an den Tod des Ehepartners im Durchschnitt erst nach sieben Jahren erreicht ist und Scheidung, Arbeitslosigkeit sowie das Erleiden einer schweren Behinderung trotz teilweiser Anpassung auch langfristig negative Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit haben.²⁷⁰ Zudem scheinen das Ausmaß der Anpassung sowie die jeweiligen Anpassungsstrategien individuell unterschiedlich zu sein.²⁷¹

Kahneman und Thaler vermuten in diesem Zusammenhang, dass Lebensbedingungen sich nur dann auf das Wohlbefinden einer Person auswirken, wenn sie deren Aufmerksamkeit auf sich ziehen.²⁷² Da viele Lebensbedingungen mit der Zeit an Aufmerksamkeit verlieren, weil aktuellere Aspekte der Lebenssituation in den Vordergrund rücken, schwächen sich die Einflüsse häufig ab.²⁷³ Nur diejenigen Bedingungen, denen auch länger Beachtung geschenkt wird, beeinflussen dann das Wohlbefinden auch langfristig.²⁷⁴ In ähnlicher Weise gehen Wilson und Gilbert davon aus, dass Menschen danach streben, sich Lebensereignisse und -bedingungen zu erklären und sie zu verstehen. Gelingt dies nicht, so wird ihnen länger Beachtung geschenkt und sie wirken sich länger auf das Wohlbefinden aus.²⁷⁵

Trotz diverser Kritikpunkte an der ursprünglichen Theorie von Brickman und Campbell kann mit Diener, Lucas und Scollon festgehalten werden:

“Although recent studies have challenged the idea that adaptation is inevitable, people do adapt to many life events, and they often do so within a relatively short period of time. Thus, adaptation processes can explain why many factors often have only small influences on happiness. People tend to adapt to these conditions over time.”²⁷⁶

²⁶⁸ Lucas/Clark/Georgellis/Diener (2004), S.8; Lucas (2005), S.945; Lucas/Clark/Georgellis/Diener (2003), S.535f.; Lucas (2007b), S.717; Lucas (2007a), S.75

²⁶⁹ Dette (2005), S.40

²⁷⁰ Lucas (2007a), S.77

²⁷¹ Diener/Lucas/Scollon (2009), S.111ff.

²⁷² Kahneman/Thaler (2006), S.230

²⁷³ Kahneman/Thaler (2006), S.230

²⁷⁴ Diener/Lucas/Scollon (2009), S.113

²⁷⁵ Wilson/Gilbert (2008), S.379

²⁷⁶ Diener/Lucas/Scollon (2009), S.113

Das Phänomen der Adaptation wird häufig als Begründung dafür herangezogen, dass objektive Lebensbedingungen meist nur schwache Korrelationen mit dem subjektiven Wohlbefinden aufweisen.²⁷⁷

An die Grundidee der Adaptation knüpfen verschiedene Theorien der modernen Entwicklungspsychologie an. Ähnlich wie Michalos gehen sie davon aus, dass der erwachsene Mensch generell nach einer „Stabilität des Selbst über die Lebensspanne“²⁷⁸ im Sinne einer „lebenszeitlichen Entwicklungsaufgabe“ und der damit einhergehenden Zufriedenheit strebt.²⁷⁹ Deshalb versuche er, die Diskrepanz zwischen Ist- und Soll-Situation möglichst gering zu halten. Die Autoren sprechen in diesem Zusammenhang von so genannten „Bewältigungsprozessen“²⁸⁰, die bewusst oder unbewusst ablaufen können. Die drei bekanntesten Theorien sind das Modell der Selektion, Optimierung und Kompensation²⁸¹, das Modell der Optimierung durch primäre und sekundäre Kontrolle²⁸² und das Zwei-Prozess-Modell der Entwicklungsregulation.²⁸³ Brandtstädter, ein Vertreter des letztgenannten Modells, geht dabei davon aus, dass Menschen bei Veränderungen in den Lebensbedingungen zunächst dazu tendieren, weiter an ihren Zielen festzuhalten und versuchen, die Situation, häufig durch Kompensation, wieder zu verbessern. Er bezeichnet diese Prozesse als assimilativ.²⁸⁴ Solange dies gelingt, besteht kein Anlass, Ansprüche und Ziele herunterzuschrauben.²⁸⁵ Je schwieriger und aufwendiger sich dies jedoch gestaltet, umso stärker sollten Prozesse der Zielanpassung, so genannte akkomodative Prozesse²⁸⁶, zur Geltung kommen.²⁸⁷ Dies betreffe insbesondere Situationen „endgültigen Scheiterns oder irreversibler Verluste“.²⁸⁸ Die Veränderung von Zielstrukturen erleichtert es also, „Verluste und Einschränkungen als Elemente der eigenen Lebensgeschichte zu akzeptieren und sich ohne anhaltende

²⁷⁷ Diener/Lucas/Scollon (2009), S.104

²⁷⁸ Greve (2007), S.315

²⁷⁹ Backes/Clemens (2008), S.175

²⁸⁰ Greve (2007), S.330

²⁸¹ Freund/Baltes (2005), Freund (2007)

²⁸² Heckhausen (1999)

²⁸³ Brandtstädter/Renner (1990); Brandtstädter (2007)

²⁸⁴ Brandtstädter (2011), S.108

²⁸⁵ Brandtstädter (2007), S.416

²⁸⁶ Brandtstädter (2011), S.102

²⁸⁷ Brandtstädter (2007), S.432; Brandtstädter (2011), S.110

²⁸⁸ Greve (2007), S.327

Reue von blockierten Entwicklungspfaden zu lösen“.²⁸⁹ Zudem können sich aber auch beide Bewältigungsprozesse ergänzen und zusammenwirken.²⁹⁰

Verwiesen werden muss in diesem Zusammenhang außerdem auf die Theorie der Homöostase von Cummins²⁹¹, die ähnlich wie Headey und Wearing von einem dynamischen Gleichgewicht (Homöostase) ausgeht, in dem das subjektive Wohlbefinden gehalten wird. Sowohl positive als auch negative Lebensbedingungen werden dabei durch „internal buffers“ – wie etwa Bewältigungsstrategien oder Optimismus – die zur Adaptation beitragen, abgepuffert.²⁹² Bei ungünstigen Lebensbedingungen wirken zusätzlich „external buffers“, beispielsweise finanzielle oder soziale Ressourcen. Das Wohlbefinden variiert damit innerhalb des individuellen, persönlichkeitsbedingten „set point range“²⁹³, welcher in westlichen Gesellschaften zwischen 70 und 80% des jeweiligen Skalenmaximums liegt und den Normbereich darstellt.²⁹⁴

Wirken jedoch ungünstige Lebensbedingungen dauerhaft weiter und überschreiten eine kritische Schwelle, sodass es zu einer Mangelsituation kommt, so wird der Homöostase-Mechanismus außer Kraft gesetzt: das subjektive Wohlbefinden fällt ab und liegt unterhalb des Normbereichs (Abbildung 9).²⁹⁵

Das Modell wird in der Forschung meist herangezogen, um den teilweise beobachteten kurvilinearen Zusammenhang zwischen objektiven Lebensbedingungen und dem subjektiven Wohlbefinden zu erklären.²⁹⁶ So stellte etwa Schyns in ihren Forschungen in 42 Ländern fest, dass sich die Korrelation zwischen Haushaltseinkommen und allgemeiner Lebenszufriedenheit ab einem bestimmten Einkommen abschwächte.²⁹⁷ Zudem traten in ärmeren Ländern stärkere Korrelationen als in reicheren auf²⁹⁸; dieses Ergebnis konnte auch in verschiedenen weiteren Untersuchungen nachgewiesen werden.²⁹⁹ Während etwa Biswas-Diener und Diener eine Korrelation von .45 in Slums von

²⁸⁹ Brandtstädter (2007), S.433

²⁹⁰ Brandtstädter (2007), S.416; Brandtstädter (2011), S.106

²⁹¹ Cummins (2000), S.136ff.; Cummins (2005), S.336f.

²⁹² Cummins (2000), S.137, 139

²⁹³ Cummins (2000), S.133, 137

²⁹⁴ Cummins (2000), S.136

²⁹⁵ Cummins (2000), S.137f.

²⁹⁶ Schäfers (2008), S.53; Cummins (2000), S.140

²⁹⁷ Schyns (2002), S.23

²⁹⁸ Schyns (2002), S.31f.

²⁹⁹ Diener/Oishi (2000), S.195

Kalkutta entdeckten³⁰⁰, fanden Diener, Sandvik, Seidlitz und Diener auf Basis einer repräsentativen US-Stichprobe lediglich Korrelationen von $r=.12$ bzw. $r=.13$ zwischen dem Familieneinkommen und dem subjektiven Wohlbefinden, welches unter anderem durch die allgemeine Lebenszufriedenheit erfasst wurde.³⁰¹ Sie ermittelten zudem wie Schyns, dass sich der Zusammenhang mit steigendem Einkommen abschwächt.³⁰² Außerdem konnten Keuschnigg et al. zeigen, dass eine Steigerung des Einkommens bei armen Menschen einen stärkeren Effekt auf die Lebenszufriedenheit hat als bei reicheren Menschen.³⁰³

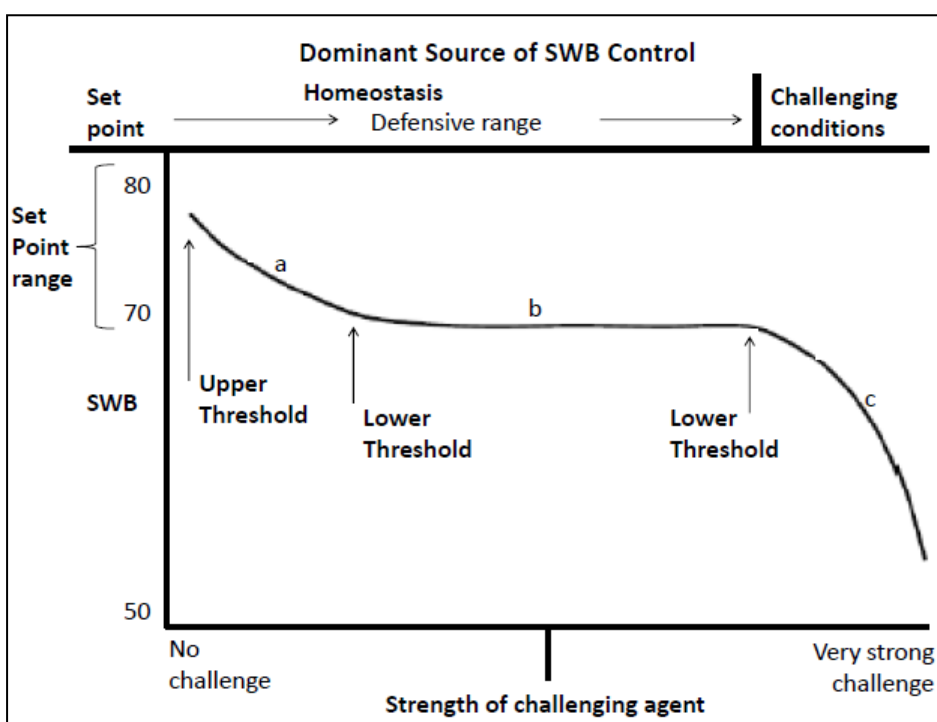


Abbildung 9: Homöostatische Kontrolle subjektiven Wohlbefindens³⁰⁴

Das Homöostase-Modell kann außerdem mit der Relevanz-Idee von Diener und Fujita verbunden werden³⁰⁵: In einer allgemeinen Mangelsituation hinsichtlich der objektiven Lebensbedingungen, beispielsweise bei Armut oder einem Mangel an Trinkwasser, sollte durchschnittlich eine höhere Relevanz der objektiven Lebensbedingungen für die

³⁰⁰ Biswas-Diener/Diener (2001), S.343

³⁰¹ Diener/Sandvik/Seidlitz/Diener (1993), S.203

³⁰² Diener/Sandvik/Seidlitz/Diener (1993), S.204f.

³⁰³ Keuschnigg/Negele/Wolbring (2011), S.12

³⁰⁴ Abbildung übernommen von Schäfers (2008), S.52

³⁰⁵ Diener/Biswas-Diener (2009), S.119

subjektiven Ziele und damit ein stärkerer Zusammenhang zwischen diesen Bedingungen und dem Wohlbefinden bestehen.³⁰⁶

4.4 Eigenes Modell und Hypothesen

Auf Basis dieser theoretischen Ansätze zur Erklärung des Wohlbefindens wird nun ein eigenes Modell zum Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit entwickelt, aus dem anschließend Hypothesen abgeleitet werden können.

4.4.1 Eigenes Modell zum Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit

Mit den Diskrepanztheorien³⁰⁷ kann davon ausgegangen werden, dass die Lebenszufriedenheit sich aus der Diskrepanz zwischen den subjektiven Ansprüchen und der Ist-Situation ergibt. Ähnlich kann unter Berücksichtigung von Theorien zur Verfolgung und Erreichung von Zielen vermutet werden, dass die Lebenszufriedenheit aus den Fortschritten beim Erreichen subjektiver Ziele resultiert.³⁰⁸ Damit sollte die Lebenszufriedenheit letztendlich nicht unmittelbar durch den objektiven, sondern den subjektiven Berufserfolg beeinflusst werden, „die Erfolgsdeutung hat gleichsam das letzte Wort“.³⁰⁹

Außerdem kann auch mit dem Mediatormodell des subjektiven Wohlbefindens³¹⁰ angenommen werden, dass sich der objektive Berufserfolg nur indirekt auf die Lebenszufriedenheit auswirkt. So sollte zunächst der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt werden und weiter die Laufbahnzufriedenheit den Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit medieren.

Der objektive Berufserfolg sollte sich allerdings lediglich dann (indirekt) auf die Laufbahnzufriedenheit auswirken, wenn allgemein anerkannte, objektive Berufserfolgskriterien subjektiv übernommen wurden³¹¹, wenn also – mit Blick auf die Ergebnisse von Diener und Fujita³¹² – der objektive Berufserfolg für die Erfüllung subjektiver berufli-

³⁰⁶ Diener/Fujita (1995), S.935

³⁰⁷ Michalos (1985)

³⁰⁸ z.B. Brunstein/Maier/Dargel (2007), S.282

³⁰⁹ Meulemann (2001d), S.216

³¹⁰ Campbell/Converse/Rodgers (1976), S.16; Tesch-Römer/Wurm (2006), S.407

³¹¹ Judge/Cable/Boudreau/Bretz (1995), S.512

³¹² Diener/Fujita (1995)

cher Ziele und Ansprüche relevant ist. So können die subjektiven Ziele und Ansprüche zwar durch die gesellschaftliche, objektive Erfolgsnorm, aber auch durch subjektive Erfahrungen, Herkunft und Anlagen – die individuelle Vorgeschichte und Situation – bestimmt werden.³¹³ Des Weiteren wirken Adaptationsprozesse und Bewältigungsprozesse³¹⁴, die dafür sorgen, dass man sich zumindest langfristig an seinen jeweiligen objektiven Erfolgsstatus gewöhnt, also seine Ziele bzw. die damit verbundenen Ansprüche anpasst. Damit verliert der jeweilige objektive Berufserfolg mit der Zeit an Aufmerksamkeit und Bedeutung.

Zudem sollte sich mit den Annahmen des teleonomischen Modells des subjektiven Wohlbefindens das Erreichen von objektivem Berufserfolg insbesondere dann positiv auf die Lebenszufriedenheit auswirken, wenn es sich dabei um ein *intrinsisch motiviertes* subjektives berufliches Ziel handelt.³¹⁵

Was den Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit angeht, kann außerdem übereinstimmend mit dem Ansatz von Campbell et al.³¹⁶ davon ausgegangen werden, dass die Bedeutung der einzelnen Bereichszufriedenheiten für die allgemeine Lebenszufriedenheit von der Wichtigkeit des jeweiligen Lebensbereiches abhängt. Damit wirkt sich die Laufbahnzufriedenheit also umso stärker auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus, je wichtiger der berufliche Lebensbereich eingestuft wird.

Aus diesen Annahmen ergibt sich das in Abbildung 10 dargestellte Modell zum Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit.

³¹³ Freund (2007), S.384

³¹⁴ z.B. Brickman/Campbell (1971); Brandtstädter (2007)

³¹⁵ Brunstein/Maier/Dargel (2007), S.282; vgl. auch Dette/Abele/Renner (2004), S.172

³¹⁶ Campbell/Converse/Rodgers (1976), S.15 und S.78f.

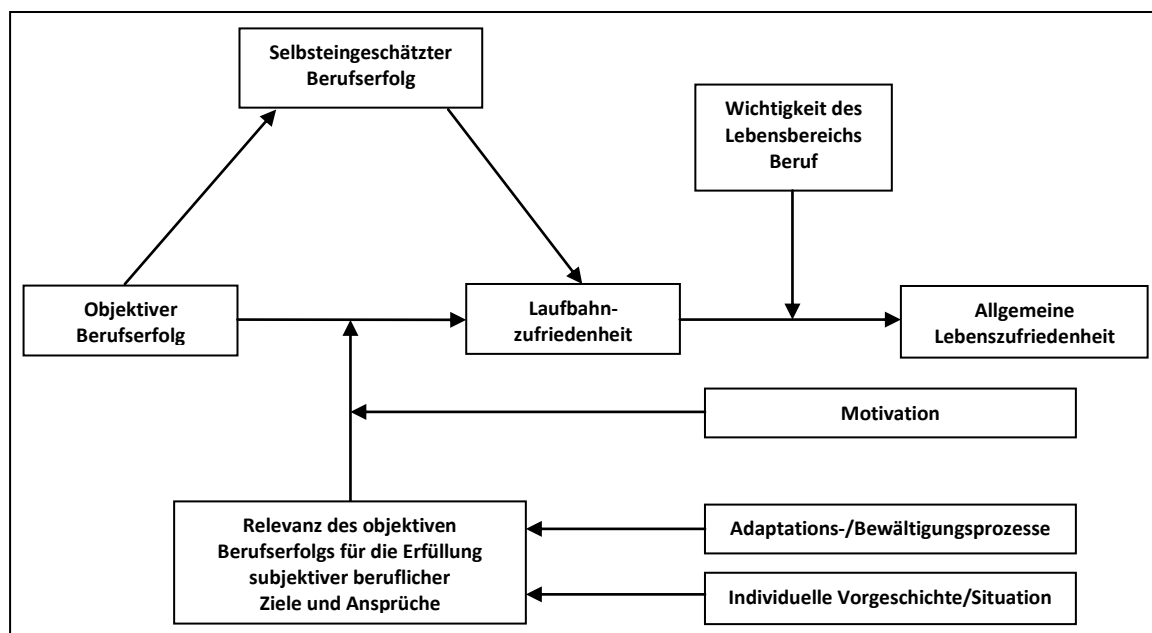


Abbildung 10: Eigenes Modell zum Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit

4.4.2 Herleitung der Hypothesen

Aus diesem Modell lassen sich die folgenden Hypothesen für die vorliegende Arbeit herleiten.

Da es sich bei der Zufriedenheit um eine subjektive Einschätzung handelt, in der sich das Erreichen subjektiver Ziele bzw. die Erfüllung subjektiver Ansprüche widerspiegelt, sollte der Einfluss des subjektiven Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit stärker sein als der des objektiven Berufserfolgs. Das heißt konkret, dass der selbsteingeschätzte Berufserfolg die Laufbahnzufriedenheit stärker beeinflussen sollte als der objektive Berufserfolg bzw. sowohl der selbsteingeschätzte Berufserfolg als auch die Laufbahnzufriedenheit stärker auf die allgemeine Lebenszufriedenheit wirken sollten als der objektive Berufserfolg.

Subjektivitätshypothese

- a) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs.
- b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs bzw. der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs.

Da außerdem in der allgemeinen Lebenszufriedenheit das Leben insgesamt und damit verschiedene Lebensbereiche bewertet werden, während in der Laufbahnzufriedenheit lediglich über den beruflichen Lebensbereich Bilanz gezogen wird, sollten objekti-

ver Berufserfolg und selbsteingeschätzter Berufserfolg stärker die Laufbahnzufriedenheit beeinflussen als die allgemeine Lebenszufriedenheit.³¹⁷ Der Grad des Effekts von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit hängt also davon ab, ob das Leben insgesamt oder nur der berufliche Lebensbereich im Fokus steht.

Fokushypothese

- a) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.
- b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Des Weiteren sollte der Effekt des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit nur indirekt sein und über den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt werden. Über die Laufbahnzufriedenheit wird der Einfluss des objektiven Berufserfolgs bzw. des selbsteingeschätzten Berufserfolgs dann auf die allgemeine Lebenszufriedenheit übertragen.

Mediatorhypothese

- a) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit wird durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt.
- b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit wird durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt.
- c) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit wird zunächst durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg und anschließend durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt.

Die indirekte Wirkweise des objektiven Berufserfolgs kann noch weiter spezifiziert werden. Dabei werden hier auf der Fokushypothese aufbauend lediglich Annahmen zum Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit aufgestellt.

So kann angenommen werden, dass der (indirekte) Effekt von objektivem Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit nur gering ist, weil sich die subjektiven beruflichen Ziele und Ansprüche nicht einfach aus der objektiven Erfolgsnorm ergeben, sondern aufgrund verschiedener individueller Vorgeschichten und aktueller Situationen der Personen differieren. Im Durchschnitt sollte daher der objektive Berufserfolg nur von geringer Relevanz für die Erfüllung subjektiver beruflicher Ziele und Ansprüche sein.

³¹⁷ Warr (1999), S.399; Warr (2007), S.26; Warr (1987), S.75f.

Zudem sorgen Adaptationsprozesse dafür, dass subjektive berufliche Ziele und Ansprüche angepasst und verändert werden. Gerade bei einer – wie in dieser Arbeit untersuchten – Stichprobe von Höhergebildeten, die sich tendenziell eher auf einem gehobenen objektiven Erfolgslevel bewegen und damit auch eine relativ geringe Varianz im objektiven Berufserfolg aufweisen, sollte ein höheres Anspruchsniveau bestehen, was einen Effekt des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit weiter abschwächt.

Von Bedeutung ist ebenfalls, ob die subjektiven beruflichen Ziele intrinsisch oder lediglich extrinsisch motiviert und damit weniger wichtig für die Zufriedenheit sind. Generell ist beides denkbar: So kann objektiver Berufserfolg – im Hinblick auf die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und bestimmte berufliche Freiheiten – intrinsisch motiviert sein, jedoch kann es häufig auch um gesellschaftliche Anerkennung gehen und damit um extrinsische Motivation.

Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit im Durchschnitt nur schwach sein sollte.

Durchschnittshypothese

Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist im Durchschnitt nur schwach.

Im Hinblick auf die beiden Komponenten des objektiven Berufserfolgs – Erreichen von Karrierekriterien und Vermeidung von Diskontinuität – ist noch weiter zu differenzieren. Vermutlich handelt es sich bei der Vermeidung von Diskontinuität im beruflichen Lebenslauf um eine gesellschaftliche Norm, die im Durchschnitt relevanter ist als das Erreichen und Vermehren von Karrierekriterien bzw. gerade die Voraussetzung dafür ist. Weiterhin finden Aspekte der Diskontinuität vermutlich im Durchschnitt über einen längeren Zeitraum Beachtung – sie erfordern einen längeren Gewöhnungsprozess und „bleiben Teil des aktuellen beruflichen Profils, wie jede Bewerbung lehrt“.³¹⁸ Daher sollte der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit größer sein als der des Erreichens von Karrierekriterien.

Diskontinuitätshypothese

Der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit ist größer als der des Erreichens von Karrierekriterien.

³¹⁸ Meulemann (2001d), S.230

Der Effekt von Diskontinuität und umgekehrt auch der Vermeidung von Diskontinuität sollte wiederum umso schwächer sein, je ausgeprägter die individuellen Bewältigungsstrategien sind, da diese den negativen Effekt der Diskontinuität abpuffern und helfen damit umzugehen.

Bewältigungshypothese

Der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit ist umso schwächer, je ausgeprägter die Bewältigungsstrategien einer Person sind.

Wie stark die Laufbahnzufriedenheit die allgemeine Lebenszufriedenheit beeinflusst, sollte von der subjektiven Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs abhängen. Je wichtiger der berufliche Lebensbereich ist, desto stärker sollte der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit sein.

Zentralitätshypothese

Je höher die Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs ist, desto stärker ist der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Nach Meulemann wird dem privaten Lebensbereich im Durchschnitt eine höhere Zentralität zugeschrieben, da insbesondere in Partnerschaft und Freundschaft hohe Selbstverwirklichungschancen gesehen werden, im Beruf dagegen eher geringere.³¹⁹ In seinen Untersuchungen konnte Meulemann – ebenfalls mit dem Kölner Gymnasiastenpanel – zeigen, dass die allgemeine Lebenszufriedenheit sowohl im 30. als auch im 43. Lebensjahr stärker mit der privaten Lebenszufriedenheit als mit der Laufbahnzufriedenheit korrelierte³²⁰: „(...) das Privatleben ist (...) in höherem Maße als das Berufsleben Quelle der Zufriedenheit“.³²¹ Auch Böhnke spricht von einer „Priorität der Privatsphäre“.³²² Der private Lebensbereich sollte demnach durchschnittlich einen größeren Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit haben als die Laufbahnzufriedenheit.

Selbstverwirklichungshypothese

Der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist im Durchschnitt schwächer als der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit.

Dies sollte insbesondere bei Frauen mit Kindern der Fall sein. So wird von Frauen heutzutage zwar gesellschaftlich erwartet, dass sie ihre inzwischen „gute Ausbildung beruf-

³¹⁹ Meulemann (2001b), S.169

³²⁰ Meulemann (2001c), S.210

³²¹ Meulemann (2001c), S.199

³²² Böhnke (2001), S.443

lich auch umsetzen“³²³ und die Berufstätigkeit von Frauen ist selbstverständlich geworden. Gleichzeitig tragen Frauen jedoch „im Falle einer Familiengründung nach wie vor die Hauptlast der Haushaltsführung und der Betreuung (...) der Kinder“.³²⁴ Dies sollte vor allem für die hier betrachtete Kohorte zutreffen, zu deren Elternzeit die Kinderbetreuungsmöglichkeiten noch in weitaus geringerem Maße vorhanden waren als heute. Insgesamt sollte das Modell des Normallebenslaufs damit eher bei Männern greifen.³²⁵

„Frauen können, sofern sie eine Familie haben, dem Normalitätsmodell von Erwerbsarbeit und -verlauf schwer folgen.“³²⁶

Sie müssen „in viel stärkerem Ausmaß den privaten und den beruflichen Lebensbereich aktiv miteinander koordinieren“.³²⁷ Daher konzentrieren sich Frauen mit Kindern häufig auf berufliche Tätigkeitsformen, die „ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Privatleben und Beruf (...) ermöglichen“ und streben lediglich eine „sanfte Karriere“ an.³²⁸ Für sie bedeutet „Identitätsfindung (...) ein persönliches Optimum zwischen beiden Lebensbereichen zu finden“.³²⁹ Männer hingegen sind im Idealfall ununterbrochen erwerbstätig und es wird erwartet, dass sie dem Beruf Vorrang gewähren.³³⁰ Für sie ist vor allem der Beruf „Objekt subjektiver Identifikation und Identitätsformation“.³³¹ Lediglich kinderlose Frauen sollten dem gleichen Muster wie die Männer folgen. Aus diesem Grund wird angenommen, dass der berufliche Lebensbereich für Frauen mit Kindern tendenziell weniger wichtig ist als für Männer oder kinderlose Frauen³³², während der private Lebensbereich für Frauen mit Kindern wichtiger sein sollte. Bei Frauen mit Kindern sollte daher der Effekt der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit geringer und der Effekt der privaten Lebenszufriedenheit stärker ausgeprägt sein.

³²³ Abele (2003), S.170

³²⁴ Birkelbach (1998), S.25f.

³²⁵ Scherger (2007), S.49

³²⁶ Geissler (1998), S.4f.

³²⁷ Birkelbach (1998), S.26

³²⁸ Abele (2003), S.171

³²⁹ Birkelbach (2001), S.64

³³⁰ Dette (2005), S.87

³³¹ Birkelbach (2001), S.100

³³² Sørensen (1990), S.312

Geschlechtshypothese

Der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist bei Frauen mit Kindern schwächer als bei Männern bzw. kinderlosen Frauen, während der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit bei Frauen mit Kindern stärker ist.

Zur besseren Übersicht sind die aufgestellten Hypothesen in Tabelle 2 noch einmal unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielvariablen sortiert zusammengefasst.

Tabelle 2: Übersicht über die Hypothesen

Zielvariable Laufbahnzufriedenheit	Zielvariable allgemeine Lebenszufriedenheit
Subjektivitätshypothese a) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs.	Subjektivitätshypothese b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs bzw. der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs.
Fokushypothese a) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.	
Mediatorhypothese a) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit wird durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt.	Mediatorhypothese b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit wird durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt. c) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit wird zunächst durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg und anschließend durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt.
Durchschnittshypothese Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist im Durchschnitt nur schwach.	
Diskontinuitätshypothese Der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit ist im Durchschnitt größer als der des Erreichens von Karrierekriterien.	
Bewältigungshypothese Der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit ist umso schwächer, je ausgeprägter die Bewältigungsstrategien sind.	
	Zentralitätshypothese Je höher die Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs ist, desto stärker ist der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.
	Selbstverwirklichungshypothese Der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist im Durchschnitt schwächer als der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit.
	Geschlechtshypothese Der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist bei Frauen mit Kindern schwächer als bei Männern bzw. kinderlosen Frauen, während der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit bei Frauen mit Kindern stärker ist.

5 Daten und Methoden

5.1 Kölner Gymnasiastenpanel

Die Hypothesen werden anhand der Daten des Kölner Gymnasiastenpanels überprüft. Das Kölner Gymnasiastenpanel ist eine Längsschnittstudie zum Thema Lebenslauf und Erfolgsdeutung (Tabelle 3). In einer Erstbefragung (EB) in den Jahren 1969/70 wurden 3.240 nordrhein-westfälische Gymnasiasten des 10. Schuljahres, mit etwa 16 Jahren, schriftlich im Klassenverband über ihre soziale Herkunft, ihre schulischen Leistungen und Pläne sowie ihre Einstellungen zu Elternhaus und Schule befragt und es wurde ein Intelligenz-Test durchgeführt. Daran schlossen sich drei Wiederbefragungen (WB1-3) in den Jahren 1984/85 ($n=1.987$), 1996/97 ($n=1.595$) sowie 2010 ($n=1.301$) an, also im 30., 43. und 56. Lebensjahr der Befragten. Die erste Wiederbefragung erfolgte anhand von Einzelinterviews, für die zweite und dritte Wiederbefragung wurden Telefoninterviews geführt. Erfasst wurden der berufliche und private Lebenslauf bis zum jeweiligen Befragungszeitpunkt sowie die Deutung des eigenen Erfolges zum Zeitpunkt der Erhebung. In der dritten Wiederbefragung wurden zusätzlich Fragen zur Vorbereitung auf den Ruhestand gestellt.

Tabelle 3: Überblick über vier Befragungen des Kölner Gymnasiastenpanels

	Erstbefragung	1. Wiederbefragung	2. Wiederbefragung	3. Wiederbefragung
Jahr	1969/70	1984/85	1996/97	2010
Alter der Befragten	16	30	43	56
Stichprobengröße	3.240	1.987	1.595	1.301
Ausschöpfung	100%	61,3%	49,2%	40,2%
Methode	Schriftliche Interviews	Einzelinterviews	Telefoninterviews	Telefoninterviews
Thema	Soziale Herkunft, schulische Leistungen und Pläne, Erfolgsdeutung, Intelligenz	Beruflicher und privater Lebenslauf, Erfolgsdeutung	Beruflicher und privater Lebenslauf, Erfolgsdeutung	Beruflicher und privater Lebenslauf, Erfolgsdeutung, Vorbereitung auf den Ruhestand

Damit bieten die Daten den Vorteil, dass die Berufslaufbahn der Befragten zum Zeitpunkt der dritten Wiederbefragung fast komplett erfasst war. So weist Höpflinger darauf hin, dass bei der Untersuchung von Determinanten der Lebenszufriedenheit „immer auch die lebensgeschichtliche Vergangenheit“ einbezogen werden sollte.³³³ Denn: „Just as the word ‚life‘ implies a long-term process, life satisfaction seems to contain an important intertemporal dimension.“³³⁴

Bereits in der Erstbefragung war der „soziale Schwerpunkt“ der Stichprobe höher als in der Allgemeinbevölkerung, denn insbesondere Kinder aus mittleren oder höheren Schichten besuchen das Gymnasium und bleiben auch dort.³³⁵ Weiter schlagen Abiturienten meist höhere Karrierewege ein, so haben etwa zwei Drittel der befragten Personen, welche sich an der dritten Wiederbefragung beteiligt haben, ein Studium abgeschlossen. Es hat sich weiter gezeigt, dass objektiv erfolgreichere Personen in den Wiederbefragungen leicht überrepräsentiert waren. Vermutlich sind diese eher dazu geneigt, von ihrem Lebenslauf zu berichten, als weniger erfolgreiche Personen.³³⁶ Auch in anderen Studien zum Berufserfolg zeigen sich Korrelationen zwischen Berufserfolg und der Ausfallwahrscheinlichkeit.³³⁷

Damit sind die Daten zwar nicht repräsentativ für den Bevölkerungsquerschnitt, jedoch sind „gerade die oberen Bereiche der Erfolgsskala stärker besetzt, so dass die Wirkung des Erfolgs besser, gleichsam mit einem Vergrößerungsglas stärkerer Besetzungszahlen, untersucht werden kann“.³³⁸

Höpflinger weist außerdem darauf hin, dass die Zufriedenheitseinschätzungen in Befragungen im Durchschnitt meist etwas höher als in der Bevölkerung liegen, „da Menschen in Lebenskrisen oder mit ausgeprägten depressiven Symptomen häufiger ein Interview verweigern“.³³⁹ Im Hinblick auf das Kölner Gymnasiastenpanel weisen die Ergebnisse hinsichtlich der Zufriedenheiten lediglich auf einen schwachen Bias hin, welcher keine statistische Signifikanz aufweist.³⁴⁰

³³³ Höpflinger (2005), S.84

³³⁴ Clark/Diener/Georgellis/Lucas (2008), S.239

³³⁵ Meulemann (2001a), S.29

³³⁶ Birkelbach (2011), S.26f.

³³⁷ Dette (2005), S.163

³³⁸ Meulemann (2001a), S.29

³³⁹ Höpflinger (2005), S.74

³⁴⁰ Birkelbach (2011), S.24

5.2 Messinstrumente

5.2.1 Zielvariablen

In den meisten der oben genannten Studien wurde die **Laufbahnzufriedenheit** anhand der „Career Satisfaction Scale“ von Greenhaus, Parasuraman und Wormley erhoben.^{341,342} Diese basiert auf den folgenden fünf Items, zu denen die jeweilige Zustimmung auf einer 5-Punkte-Skala eingeschätzt wurde: 1) I am satisfied with the success I have achieved in my career, 2) I am satisfied with the progress I have made toward meeting my overall career goals, 3) I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goals for income, 4) I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goals for advancement, 5) I am satisfied with the progress I have made toward meeting my goals for the development of new skills.³⁴³ Diese Operationalisierung der Laufbahnzufriedenheit umfasst jedoch nach Ansicht einiger Autoren nicht genügend Dimensionen und sei nicht breit genug, da sie sich zu sehr auf Aspekte des objektiven Berufserfolgs bezieht.³⁴⁴

Im Kölner Gymnasiastenpanel hingegen wird die Laufbahnzufriedenheit im Sinne einer beruflichen Lebenszufriedenheit mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer beruflichen Entwicklung und Ihrem beruflichen Leben?“ erfasst und stellt somit eine umfassendere Erhebung der Laufbahnzufriedenheit dar. Beantwortet werden konnte diese Frage auf einer vorgegebenen Skala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“.

Zur **allgemeinen Lebenszufriedenheit** wurde gefragt: „Wie zufrieden sind Sie heute alles in allem mit Ihrem Leben?“. Die Antwortmöglichkeiten entsprachen denen der Frage zur Laufbahnzufriedenheit.

Die Zufriedenheiten wurden jeweils mit Ein-Item-Skalen erhoben, da sich diese in verschiedenen Untersuchungen als anwenderfreundlicher und ökonomischer als Mehr-Item-Skalen erwiesen haben.³⁴⁵ Dies erschien für die ohnehin schon lange Befragungs-

³⁴¹ Greenhaus/Parasuraman/Wormley (1990), S.86

³⁴² Dies betrifft die folgenden hier dargestellten Studien: Seibert/Kraimer/Liden (2001); Judge/Cable/Boudreau/Bretz (1995); Richardsen/Mikkelsen/Burke (1997); Wayne/Liden/Kraimer/Graf (1999); Raabe/Frese/Beehr (2007); Aryee/Wyatt/Stone (1996); Cable/DeRue (2002); Abele/Spurk/Volmer (2011); Abele/Spurk (2008); Abele/Wiese (2007); Boudreau/Boswell/Judge (2001)

³⁴³ Greenhaus/Parasuraman/Wormley (1990), S.86

³⁴⁴ Heslin (2005), S.117; Dries/Pepermans/Carlier (2008), S.262f.; Heslin (2003), S.265f.

³⁴⁵ Kühne (2009), S.119

zeit die günstigere Variante zu sein. So konnten Rammstedt et al. zeigen, „dass auch ein (...) globales Konstrukt (...) mit einem einzelnen Item pro Dimension relativ reliabel und valide messbar ist“.³⁴⁶

Mit einer Breite von 11 Skalenpunkten kann „auch der Unzufriedene sich noch als recht zufrieden darstellen, und zugleich (...) zwischen den Zufriedenen noch genügend differenziert werden“.³⁴⁷ So werden die negativen Kategorien von Zufriedenheitsskalen nur selten angegeben und die Skalen können deshalb nur eingeschränkt genutzt werden.³⁴⁸ Auch Cummins weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass 11-Punkte-Skalen für die Erfassung der Lebenszufriedenheit am sinnvollsten seien.³⁴⁹

*„If it is assumed that the average respondent is choosing only between levels of satisfaction (rather than dissatisfaction) then the 10/11 point scale provides five levels of choice, from a position of neutrality to complete satisfaction.“*³⁵⁰

Des Weiteren wurde die allgemeine Lebenszufriedenheit vor der beruflichen und der privaten Lebenszufriedenheit abgefragt. Damit sollte vermieden werden, dass der Befragte in der allgemeinen Lebenszufriedenheit automatisch einen Durchschnitt aus der privaten Lebenszufriedenheit und der beruflichen Lebenszufriedenheit bildet. So entdeckten Strack, Martin und Schwarz, dass bereichsspezifische Zufriedenheitseinschätzungen höhere Korrelationen mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit aufweisen, wenn sie vor dieser abgefragt werden³⁵¹, auch wenn die Ergebnisse einer späteren Meta-Analyse ergaben, dass dieser Positionierungseffekt im Durchschnitt nur niedrig ist.³⁵²

Obwohl es sich bei den Skalen um ein ordinales Messniveau handelt, werden diese Informationen in der Zufriedenheitsforschung üblicherweise wie metrische Daten behandelt und „auch Analyseverfahren angewandt, die metrisches Messniveau voraussetzen“.³⁵³ Diesem Vorgehen wird auch in dieser Arbeit gefolgt.

³⁴⁶ Rammstedt/Koch/Borg/Reitz (2004), S.22

³⁴⁷ Meulemann (2001c), S.197

³⁴⁸ Dette (2005), S.166

³⁴⁹ Cummins (2003), S.248f.

³⁵⁰ Cummins (2003), S.248

³⁵¹ Strack/Martin/Schwarz (1988)

³⁵² Schimmack/Oishi (2005), S.395

³⁵³ Glatzer (1992), S.53

5.2.2 Unabhängige Variablen

Der **objektive Berufserfolg** wird zum einen anhand von klassischen Karrierekriterien mit in die Analysen einbezogen, zum anderen werden Diskontinuitäts-Variablen berücksichtigt, da sich die Vermeidung von Diskontinuität im Ausmaß der Diskontinuität widerspiegelt.

Als klassischer Karriere-Indikator wird zunächst das *Erwerbseinkommen* herangezogen. Das Nettoeinkommen wurde jeweils am Anfang und am Ende einer Erwerbstätigkeit abgefragt und inflationsbereinigt mit in den Datensatz aufgenommen. Es wird zum einen statisch anhand des letzten Nettoeinkommens mit in die Untersuchung einbezogen. Damit die Einkommensvariable an den gleichen Dezimalstellen wie die anderen Koeffizienten gelesen werden kann, wird sie durch 100 dividiert.³⁵⁴ Zum anderen wird das statische letzte Nettoeinkommen auch relativ betrachtet. Für die Berechnung dieser Variablen wird zunächst das in der Erstbefragung anhand von neun Kategorien erhobene Haushaltsnettoeinkommen der Eltern in die drei Kategorien „niedrig“, „mittel“ und „hoch“ eingeteilt. Des Weiteren wird für die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt letzten Nettoeinkommen der Befragten bestimmt, ob sie zu diesem Zeitpunkt im unteren Drittel ($\leq 33.$ Zentil), im mittleren Drittel ($> 33.$ Zentil & $\leq 66.$ Zentil) oder im oberen Drittel ($> 66.$ Zentil) liegen – sie werden also ebenfalls in die Kategorien „niedrig“, „mittel“ und „hoch“ eingeteilt, wobei die Zuordnung jeweils von der Einkommensverteilung in der Stichprobe zum Befragungszeitpunkt abhängig ist. Liegt das Nettoeinkommen der Befragten in einer höheren *relativen* Kategorie als das der Eltern, so wird dies als Aufstieg gewertet. Umgekehrt wird es als Abstieg angesehen, wenn das Nettoeinkommen der Befragten in einer niedrigeren Kategorie angesiedelt ist als das der Eltern. Der Grund für diese Art der Berechnung ist, dass beispielsweise ein Befragter, der in einer nicht sehr wohlhabenden Familie aufgewachsen ist, aber zum jeweiligen Befragungszeitpunkt zu den Besserverdienenden gehört, sowohl objektiv als auch vermutlich subjektiv, als erfolgreicher gesehen wird, als ein Befragter, der bereits aus einer reichen Familie stammt und auch selbst ein – im Vergleich zur Stichprobe – hohes Einkommen aufweist.

Zwar betonen Kirchler und Hölzl, dass „die finanzielle Entlohnung (...) Symbolcharakter für den Wert der erbrachten Leistung und als Statussymbol unübersehbare Relevanz

³⁵⁴ Ein Ausreißer wurde entfernt.

hat, Anerkennung ausdrückt und Sicherheit gibt sowie Freiheit im Leben bedeuten kann“.³⁵⁵ Jedoch gibt es auch „Berufe oder Berufsstadien, die mit vergleichsweise wenig finanzieller Entlohnung dennoch einen hohen Status, wie etwa Pfarrer, oder aber gute Aussichten auf hohen Status (...) haben, wie etwa Doktoranden oder Trainees“.³⁵⁶

Aus diesem Grund wird der objektive Berufserfolg zusätzlich anhand des *Berufsprestiges* gemessen. Zur Bestimmung des jeweiligen Berufsprestiges wurden die abgefragten Berufe durch das Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS) auf Basis der Berufsklassifikation „International Standard Classification of Occupations (ISCO)“ verkodet und anhand dessen die Berufsprestigeskalen „Magnitude-Prestigeskala“ (MPS) von Wegener sowie „Standard International Occupational Prestige Scale“ (SIOPS) von Treiman gebildet. Hier wird zum einen statisch das zuletzt erreichte MPS-Berufsprestige der Befragten betrachtet, da dieses für Analysen auf nationaler Ebene konstruiert wurde und mögliche deutsche Besonderheiten in der Berufshierarchie besser berücksichtigt. Zur besseren Lesbarkeit wird es durch 10 geteilt. Zum anderen wird das Berufsprestige, wie schon das Einkommen, auch statisch-relativ mit in die Untersuchung einbezogen. Dabei wird die Differenz zwischen dem letzten SIOPS-Berufsprestige und dem höchsten SIOPS-Berufsprestige der Eltern berechnet. Das MPS-Berufsprestige wird hier nicht verwendet, da es für die Eltern nicht vorliegt.

Jeweils das *letzte* Nettoeinkommen bzw. Berufsprestige wird gewählt, um auch zum Befragungszeitpunkt nicht berufstätige Personen in den Analysen berücksichtigen zu können. Bei aktuell berufstätigen Personen handelt es sich beim letzten Berufsprestige um das jeweils aktuelle Berufsprestige.

Neben den genannten statischen Maßen wird das Erreichen von Karrierekriterien auch dynamisch über das Erleben von *Beförderungen* bzw. *Aufstiegen* jeweils zwischen den einzelnen Befragungszeitpunkten in die Untersuchung einbezogen. Diese Variable wird anhand der erfassten Gründe für einen Tätigkeits- oder Stellenwechsel gebildet. Dafür wird eine Dummyvariable berechnet, die beinhaltet, ob bei Tätigkeits- oder Statusänderungen bzw. Stellenwechseln die Gründe „Beförderung“ oder „Aufstieg“ angegeben wurden.

³⁵⁵ Kirchler/Hölzl (2011), S.256

³⁵⁶ Dette/Abele/Renner (2004), S.175

Als Diskontinuitäts-Indikator wird in dieser Arbeit zunächst statisch der *aktuelle Erwerbsstatus* berücksichtigt. Dafür wird anhand der Informationen zu den im Lebenslauf ausgeübten Tätigkeiten eine Dummyvariable mit den Kategorien „momentan nicht erwerbstätig ja/nein“ gebildet.

Zudem wird das Ausmaß der Diskontinuität im beruflichen Lebenslauf dynamisch anhand einer Dummyvariablen mit in die Analysen einbezogen, welche beinhaltet, ob die Befragten jeweils zwischen den Befragungszeitpunkten *erzwungene* – d.h. durch Kündigungen, innerbetriebliche Notwendigkeit oder befristete Verträge begründete – *Erwerbstätigkeitsveränderungen* (Stellenwechsel, Erwerbsunterbrechungen oder komplette Austritte aus dem Erwerbsleben) erfahren haben. Die Variable wird ebenfalls auf Basis der erfassten Gründe für einen Tätigkeits- oder Stellenwechsel gebildet.

Außerdem wird die Diskontinuität – ebenfalls dynamisch – über die *Dauer erzwungener Erwerbsunterbrechungen* zwischen den jeweiligen Befragungszeitpunkten bestimmt. Diese ergibt sich aus der im Gesamtdatensatz enthaltenen Variablen mit der Nettozeit aller „Zwangsphasen“. Darunter fallen Wartezeiten für Studien- und Referendarplätze, Zivil- und Wehrdienststellen sowie Promotion, Suchzeiten nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz (nicht arbeitslos gemeldet), Phasen der Arbeitslosigkeit, Krankheitsphasen, Frührentendauer sowie Haftstrafenzeiten.

Auf die Bildung einer speziellen Variablen hinsichtlich der Nettozeiten von Familienphasen wird verzichtet. Einerseits stellen diese Phasen nicht unbedingt einen „richtigen“ Bruch in der beruflichen Laufbahn dar, da nicht immer der Beruf bzw. die Stelle dafür aufgegeben werden, sondern lediglich für einen begrenzten Zeitraum pausiert wird. Eine solche „Pause“ wäre in diesem Zusammenhang nicht als „echte“ Diskontinuität und damit objektiver Misserfolg zu werten. Andererseits gehen längerfristige Familienphasen gleichzeitig auch mit einem geringeren Einkommen, einem geringeren Berufsprestige und vor allem auch einer Nichterwerbstätigkeit einher, sodass deren Folgen hinsichtlich des objektiven Berufserfolgs bereits durch andere hier berücksichtigte Variable abgedeckt sind. So hat sich bereits in Analysen von Meulemann gezeigt, dass Heirats- und Mutterschaftsphasen im 43. Lebensjahr (also der Hauptkarrierephase) unter Kontrolle anderer Berufserfolgsvariablen keinen signifikanten Effekt auf die

Laufbahnzufriedenheit hatten.³⁵⁷ Dieses Ergebnis konnte auch für die anderen beiden Befragungszeitpunkte repliziert werden.

Hinsichtlich aller dynamischen Variablen ist festzuhalten, dass hier nur jeweils die Ereignisse zwischen den einzelnen Befragungszeitpunkten betrachtet werden, da davon auszugehen ist, dass infolge von Adaptationsprozessen weiter zurück liegende Geschehnisse und Gegebenheiten mit der Zeit an Einfluss verlieren.

Der subjektive Berufserfolg setzt sich in der vorliegenden Arbeit aus dem selbsteingeschätzten Berufserfolg und der Laufbahnzufriedenheit zusammen (vgl. Abbildung 2).

Dabei wurde der **selbsteingeschätzte Berufserfolg** in Bezug auf die Erwartungen, die jemand zu Beginn der Berufslaufbahn hatte, abgefragt.³⁵⁸ Diese Einschätzung liegt für alle drei Wiederbefragungen vor und wurde mit der folgenden Frage erfasst: „Wenn Sie Ihr bisheriges Berufsleben überblicken und mit den Vorstellungen vergleichen, die Sie zu Beginn des Berufslebens hatten, würden Sie sagen: Sie haben MEHR erreicht, als Sie sich vorgestellt haben, Sie haben SO VIEL erreicht, wie Sie sich vorgestellt haben, Sie haben WENIGER erreicht, als Sie sich vorgestellt haben?“

Es muss bereits an dieser Stelle explizit darauf hingewiesen werden, dass die Frage zum selbsteingeschätzten Berufserfolg nur denjenigen Personen gestellt wurde, die irgendwann zwischen der jeweils vorangegangenen und der jeweils aktuellen Erhebung hauptberuflich erwerbstätig waren. Im 56. Lebensjahr haben zudem diejenigen Personen, die zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr in den Vorruhestand übergegangen sind, die Frage übersprungen.

Weiter ist die **Laufbahnzufriedenheit**, auf deren Operationalisierung bereits oben eingegangen wurde, gleichzeitig auch eine unabhängige Variable zur Erklärung der allgemeinen Lebenszufriedenheit.

³⁵⁷ Meulemann (2001d), S.222

³⁵⁸ In der dritten Wiederbefragung wurde der selbsteingeschätzte Berufserfolg außerdem mit der folgenden Frage erfasst: „Wenn Sie auf Ihr berufliches Leben zurückblicken, wie erfolgreich sind Sie alles in allem gewesen? Außerordentlich erfolgreich, sehr erfolgreich, ziemlich erfolgreich, nicht so erfolgreich?“ Da mit dieser Variablen jedoch lediglich Querschnittanalysen möglich sind, wird sie in dieser Arbeit nicht weiter berücksichtigt. Kurze ergänzende Auswertungen mit dieser Variablen finden sich jedoch in Anhang 11.1 dieser Arbeit.

5.2.3 Moderatorvariablen

Moderatorvariablen beeinflussen den Effekt einer oder mehrerer unabhängiger Variablen auf die abhängige Variable, „die Moderatorvariable kann dabei die Stärke, Signifikanz und/oder Einflussrichtung des Effekts beeinflussen bzw. ‚moderieren‘.“³⁵⁹ In den dieser Arbeit zugrundeliegenden Hypothesen (Kapitel 4.4.2) wurden die Bewältigungsstrategien, die Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs sowie das Geschlecht in Kombination mit der Elternschaft (Frauen mit Kindern) als Moderatorvariablen angenommen.

Zur Messung der **Bewältigungsstrategien** werden die Skalen „Hartnäckige Zielverfolgung (HZV)“ und „Flexible Zielanpassung (FZA)“ von Brandtstädter und Renner verwendet.³⁶⁰ In der HZV-Skala geht es um die „Tendenz, an gesetzten Zielen festzuhalten und auf eventuelle Schwierigkeiten mit zusätzlichen Anstrengungen zu antworten“³⁶¹, während in der FZA-Skala die Tendenz der „Bereitschaft zur Ablösung von blockierten Zielen, zu Anspruchsanpassungen, wie auch (...) zur positiven Umdeutung belastender Situationen“³⁶² erfasst wird. Beide Skalen spiegeln Merkmale adaptiver Kompetenz wider.³⁶³ Für die vorliegende Untersuchung wurden „hartnäckige Zielverfolgung und flexible Zielanpassung (...) jeweils durch den Mittelwert dreier Items der Skala von Brandtstädter und Renner gemessen, die [bereits für die zweite Wiederbefragung (Anm. d. Verf.)] nach der Höhe der Korrelation mit der Gesamtskala ausgewählt wurden“.^{364,365} Für alle Items galt eine 5-stufige Antwortskala von „trifft voll und ganz zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“. Die Reihenfolge der Items wurde von der CATI-Software (WINCATI) zufällig bestimmt. Infolge der Itemreduktion von ursprünglich 15 auf 3

³⁵⁹ Urban/Mayerl (2011), S.294

³⁶⁰ Brandtstädter/Renner (1990)

³⁶¹ Brandtstädter (2011), S.118

³⁶² Brandtstädter (2011), S.118

³⁶³ Brandtstädter (2011), S.118

³⁶⁴ Meulemann (2001d), S.220

³⁶⁵ Skala der hartnäckigen Zielverfolgung (HZV): „Wenn sich mir Schwierigkeiten in den Weg legen, verstärke ich gewöhnlich meine Anstrengungen erheblich.“, „Wenn ich auf unüberwindbare Hindernisse stoße, suche ich mir lieber ein neues Ziel.“, „Wenn etwas nicht nach meinen Wünschen läuft, gebe ich eher meine Wünsche auf, als zu lange zu kämpfen.“; Skala der flexiblen Zielanpassung (FZA): „Ich kann auch dem Verzicht etwas abgewinnen.“, „Ich kann auch den unangenehmen Dingen des Lebens leicht eine gute Seite abgewinnen.“, „Wenn ich in Schwierigkeiten stecke, frage ich mich sofort, wie ich das Beste daraus machen kann.“ Die Aussagen wurden eingeleitet mit dem Text „Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Situationen, in denen man seine Wünsche, Ziele oder Pläne nicht so verwirklichen kann, wie man das gerne hätte. Bitte sagen Sie mir, ob die folgenden Aussagen für Sie zutreffen oder nicht zutreffen.“

Items pro Skala hat sich allerdings auch die Reliabilität der Skalen deutlich verringert. So zeigt sich bei der hartnäckigen Zielverfolgung nur noch ein Cronbachs $\alpha=.43$ (WB2) bzw. $.39$ (WB3) und bei der flexiblen Zielanpassung ein Cronbachs $\alpha=.48$ (WB2) bzw. $.47$ (WB3). In der ursprünglichen Skala von Brandtstädter und Renner lagen die Alpha-Werte bei (mindestens) $.80$.³⁶⁶ Dies muss bei den Analysen und Interpretationen im Auge behalten werden. Die beiden Skalen werden in den Analysen als quasimetrisch behandelt. Für die Vereinfachung der Interpretation in den späteren Analysen werden die Variablen jeweils mit -1 multipliziert, sodass hohe Werte eine starke Ausprägung bzw. niedrige Werte eine geringe Ausprägung der jeweiligen Bewältigungsstrategie bedeuten.

Die **Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs** wird als relative Wichtigkeit, als sogenannte „Salienz“, mit in die Analysen einbezogen. Dafür werden die abgefragten Wichtigkeiten von Beruf, Ehe und Partner sowie Familie herangezogen, die jeweils auf einer 7-Punkte-Skala mit 1=unwichtig bis 7=sehr wichtig erfasst wurden. Aus der Wichtigkeit von Ehe/Partner und Familie wird ein Mittelwert gebildet, der die Wichtigkeit des Privatlebens abbildet. Die relative Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs ergibt sich aus dem Quotienten aus Wichtigkeit des Berufs und Wichtigkeit des Privatlebens.

Zur Identifizierung von **Frauen mit Kindern** – in Abgrenzung zu Männern sowie kinderlosen Frauen – wird zum einen das für jeden Befragten bereits in der Erstbefragung erfasste Geschlecht herangezogen, zum anderen wird die Variable zur Elternschaft auf Basis der für jeden Befragungszeitpunkt berechneten Anzahl der Kinder errechnet.

³⁶⁶ Meulemann (2001d), S.220

5.2.4 Kontrollvariablen³⁶⁷

Um mögliche „spillover-Effekte“³⁶⁸ vom Privatleben auf das Berufsleben zu berücksichtigen, wird auch die *private Lebenszufriedenheit* kontrolliert. Diese wurde mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer privaten Entwicklung und Ihrem privaten Leben?“ eruiert, für die die gleiche Antwortskala wie bei den anderen Zufriedenheitseinschätzungen galt.³⁶⁹

5.2.5 Variablen im Überblick

Zum besseren Überblick werden die unterschiedlichen Variablen, ihre Wertebereiche, Mittelwerte und Standardabweichungen in der folgenden Tabelle 4 noch einmal zusammenfassend dargestellt.

³⁶⁷ Geprüft wurde auch eine Variable, die beinhaltet, ob ein Befragter ein Studium abgeschlossen hat oder nicht. So stellte Meulemann in seinen Untersuchungen zur Laufbahnzufriedenheit bei der zweiten Wiederbefragung fest, dass Aspekte der Ausbildungsphase, wie die allgemeine Bildung sowie die Dauer des Studiums, einen ähnlich hohen Einfluss auf die Laufbahnzufriedenheit hatten wie der aktuelle Berufserfolg (Meulemann (2001d), S.230). Durch die institutionalisierte Berufslaufbahn, in welcher der Beruf auf der Ausbildung aufbaut, kann die Ausbildung also anscheinend auch langfristig bedeutsam bleiben. So ergeben sich Berufschancen in der Laufbahn aus „kumulativen Prozessen“, d.h. dass die zu Beginn der Erwerbsphase gemachten beruflichen Erfahrungen für die weitere berufliche Laufbahn von großer Bedeutung sind und diese auch mitbestimmen (Tippelt (2006), S.100). Im Zuge der hier durchgeführten Analysen hat sich jedoch unter Kontrolle der anderen Variablen zu keinem der Befragungszeitpunkte ein signifikanter Effekt für das Studium gezeigt. Aufgrund relativ hoher Korrelationen mit dem Berufsprestige, verlor letzteres zudem unter Kontrolle der Studiumsvariable ebenfalls an Signifikanz. Aus diesem Grund wird die Studiumsvariable in den Analysen nicht berücksichtigt.

³⁶⁸ vgl. dazu den Überblick zu Modellen und Theorien der Work-Family Forschung von Gloger (2007), S.41-102

³⁶⁹ Eine weitere interessante Kontrollvariable wäre die subjektive Bewertung der Arbeitsstelle, die allerdings erst in der zweiten Wiederbefragung erfasst wurde. Daher konnte diese Variable hier nicht berücksichtigt werden. In Anhang 11.2 dieser Arbeit wurden diesbezüglich jedoch ergänzende Auswertungen durchgeführt.

Tabelle 4: Variablen im Überblick: Wertebereiche, Mittelwerte und Standardabweichungen

Variablen	Wertebereich	Mittelwert (Standardabweichung)		
		30 Jahre	43 Jahre	56 Jahre
Abhängige Variablen				
Allgemeine Lebenszufriedenheit	0 - 10	7.6 (1.5)	7.6 (1.4)	7.8 (1.3)
Laufbahnzufriedenheit	0 - 10	6.8 (2.3)	7.0 (1.9)	7.1 (1.9)
Unabhängige Variablen				
Erreichen von Karrierekriterien				
Letztes Nettoeinkommen/100	0 - 250.00	17.8 (7.2)	24.1 (15.6)	30.6 (25.9)
Einkommen im Vergleich zu Eltern	1 - 3	2.2 (.80)	2.1 (.80)	2.1 (.80)
Letztes Berufsprestige/10	2 - 18.7	9.4 (3.2)	9.9 (3.4)	10.0 (3.4)
Differenz zu Elternprestige	-53 - 47.9	6.8 (15.4)	7.6 (15.3)	7.6 (15.5)
Beförderung/Aufstieg	0/1	.08	.15	.08
Vermeidung von Diskontinuität				
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	.30	.12	.13
Dauer der Zwangsphasen	0 - 164	2.7 (6.6)	3.4 (11.8)	6.0 (23.1)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	.11	.12	.14
Selbsteingeschätzter Berufserfolg	1 - 3	1.9 (.61)	2.1 (.69)	2.1 (.70)
Laufbahnzufriedenheit (siehe oben)	0-10	6.8 (2.3)	7.0 (1.9)	7.1 (1.9)
Moderatorvariablen				
Hartnäckige Zielverfolgung	-5 - -1		-2.4 (.82)	-2.6 (.78)
Flexible Zielanpassung	-5 - -1		-2.1 (.77)	-2.0 (.75)
Salienz des beruflichen Lebensbereichs	.14 - 7.0	1.0 (.56)	1.0 (.49)	1.0 (.56)
Frau mit Kind	0/1	.25	.35	.35
Kontrollvariablen				
private Lebenszufriedenheit	0 - 10	8.0 (1.8)	7.7 (1.8)	7.9 (1.6)

B: Wertebereich; fehlende Standardabweichung: Dummyvariable

5.3 Methodisches Vorgehen

Im Folgenden wird zunächst kurz genauer auf die durchschnittliche Entwicklung der Laufbahnzufriedenheit bzw. der allgemeinen Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf eingegangen. Anschließend wird anhand von bivariaten Korrelationen die Stabilität der Lebenszufriedenheit untersucht. Mit diesen Analysen soll herausgestellt werden, dass die Lebenszufriedenheit nicht, wie in Top-Down-Theorien angenommen, eine durchweg stabile Eigenschaft eines Menschen ist, sondern im Zuge des Lebensverlaufs Ände-

rungen unterworfen ist, also keine Konstante darstellt. Dies ist die Voraussetzung für die weiteren, vertiefenden Analysen.

Des Weiteren wird die Stabilität der Berufserfolgsvariablen betrachtet, denn auch ihre Veränderlichkeit ist für die späteren Analysen relevant.

Zuletzt sollen bivariate Korrelationen zwischen den Berufserfolgsvariablen und den beiden Zufriedenheitseinschätzungen erste Erkenntnisse zum Zusammenhang zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit liefern. Da in bivariaten Korrelationen jedoch die eigentliche Effektstärke überschätzt werden kann, weil keine weiteren unabhängigen Variablen mit betrachtet werden, müssen für eine genauere Untersuchung multiple Regressionsanalysen durchgeführt werden, in denen man die Einflüsse mehrerer unabhängiger Variablen gleichzeitig und im Vergleich betrachten kann.

In einem zweiten Schritt werden deshalb die aufgestellten Hypothesen in herkömmlichen multiplen linearen Regressionen für jede Wiederbefragung einzeln, also im Querschnitt, geprüft. Zur Überprüfung der Mediatorhypothesen werden dabei für alle Befragungszeitpunkte Pfadmodelle berechnet. Für die Untersuchung von möglichen Moderatoreffekten werden Interaktionseffekte betrachtet, mit denen „die Stärke, Richtung und Signifikanz des Moderatoreffekts leicht zu ermitteln“ ist.³⁷⁰

Anschließend wird überprüft, ob die in den querschnittlichen Analysen gefundenen Effekte, welche aufgrund von unbeobachteter Heterogenität verzerrt sein können und noch keine Schlüsse auf die Kausalität zulassen, auch in längsschnittlichen Fixed-Effects-Analysen nachgewiesen werden können (vgl. Kapitel 3.2).

Weiter ist noch darauf hinzuweisen, dass nur diejenigen Befragungsteilnehmer in die Analysen einbezogen werden, die sich an allen drei Wiederbefragungen beteiligt haben (n=1.301).

³⁷⁰ Urban/Mayerl (2011), S.296

6 Deskriptive Befunde

6.1 Entwicklung und Stabilität der Lebenszufriedenheit

6.1.1 Entwicklung der Lebenszufriedenheit im Lebensverlauf

Zunächst werden die Mittelwerte und die Standardabweichungen der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit zu den einzelnen Befragungszeitpunkten betrachtet (Abbildung 11).

Dabei ist festzustellen, dass beide Zufriedenheitseinschätzungen im Mittel durchgängig im oberen Bereich der Skala (0-10) liegen, was sich auch mit den Ergebnissen anderer Studien deckt.³⁷¹ Des Weiteren liegt die mittlere allgemeine Lebenszufriedenheit zu allen Zeitpunkten über der Laufbahnzufriedenheit.

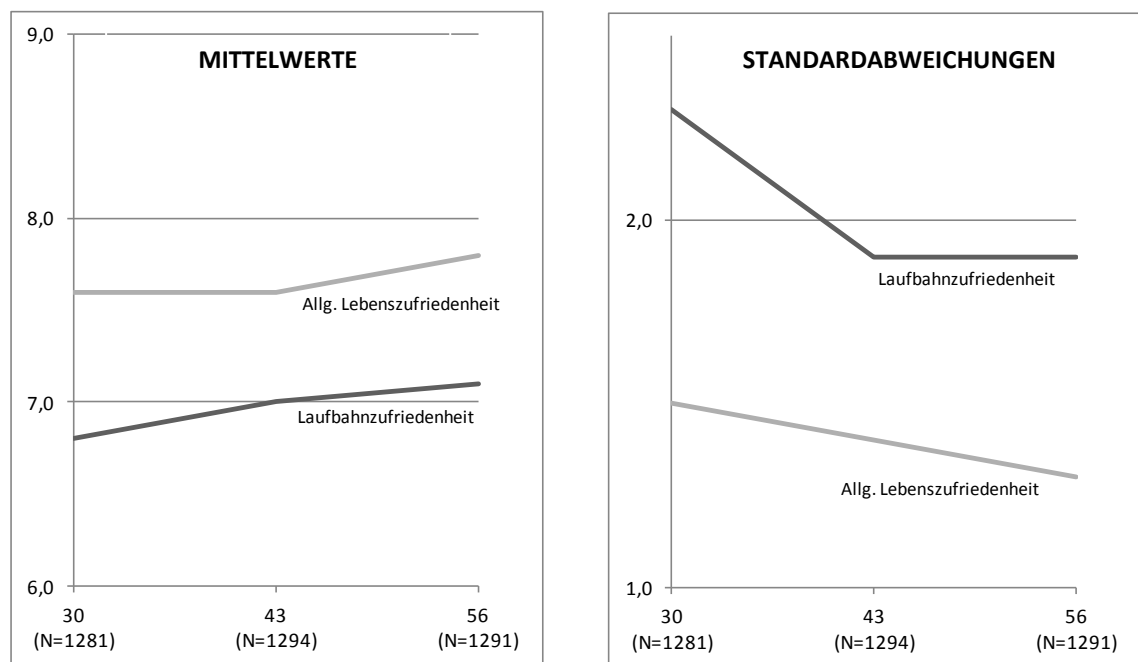


Abbildung 11: Laufbahnzufriedenheit und allgemeine Lebenszufriedenheit mit 30, 43 und 56 Jahren: Mittelwerte und Standardabweichungen

Im Lebensverlauf nimmt die mittlere Laufbahnzufriedenheit gering zu, allerdings ist nur die Differenz zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr – auf dem 10%-Niveau – signifikant, nicht aber die Differenz zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr.

Die allgemeine Lebenszufriedenheit bleibt zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr konstant, steigt allerdings zwischen dem 43. und 56. Lebensjahr leicht an. Dieses Er-

³⁷¹ Diener/Diener (1996), S.181f.

gebnis kann zum einen durch eine geringere Belastung in der nachelterlichen Phase bzw. kurz vor Ende des Berufslebens zustande kommen, aber auch durch vermehrte Adaptationsprozesse bei älteren Menschen, die das bisherige Leben ohnehin nicht mehr ändern können, begründet sein.³⁷²

Weiter liegen die Standardabweichungen der Laufbahnzufriedenheit durchweg über denen der allgemeinen Lebenszufriedenheit. Bei der Laufbahnzufriedenheit fällt die Standardabweichung zwischen dem 30. und 43. Lebensjahr deutlich ab, bleibt dann aber zwischen dem 43. und 56. Lebensjahr konstant. Darin spiegelt sich eine „Konsolidierung der Berufslaufbahn, die unter ehemaligen Gymnasiasten bis ins vierte Lebensjahrzehnt auf sich warten lässt“³⁷³, wider. Die Standardabweichung der allgemeinen Lebenszufriedenheit geht im Lebensverlauf kontinuierlich zurück, was ebenfalls für eine Verfestigung der Lebensumstände im Allgemeinen sowie der Zufriedenheit spricht.

6.1.2 Stabilität der Zufriedenheitsvariablen

Korreliert man nun die Laufbahnzufriedenheiten bzw. die allgemeinen Lebenszufriedenheiten zwischen dem 30., 43. und 56. Lebensjahr, so zeigen sich insgesamt geringe bis mittelstarke Zusammenhänge zwischen den drei Zeitpunkten (Tabelle 5).

Für beide, die Laufbahnzufriedenheit sowie die allgemeine Lebenszufriedenheit, ist die Stabilität zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr höher als zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr. Dies lässt vermuten, dass die Lebenszufriedenheit sich mit zunehmendem Alter verfestigt.

Tabelle 5: Pearson-Korrelationen zwischen Zufriedenheiten mit 30, 43 und 56 Jahren

	30 mit 43	43 mit 56	30 mit 56
Laufbahnzufriedenheit	.29***	.45***	.21***
Allgem. Lebenszufriedenheit	.33***	.48***	.33***

N(Laufbahnzufriedenheit)=1276-1287; N(Allg. Lebenszufriedenheit)=1288-1300
Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, *= $p < .10$, *= $p < .05$, **= $p < .01$, ***= $p < .001$

Weiter findet sich bei der Laufbahnzufriedenheit der geringste Zusammenhang zwischen den Zufriedenheitseinschätzungen im 30. und im 56. Lebensjahr. Es kann daher

³⁷² Höpflinger (2005), S.84

³⁷³ Meulemann (2001c), S.200

angenommen werden, dass die Stabilität der Laufbahnzufriedenheit mit dem Zeitabstand der Messungen abnimmt.

Zusammenfassend schließen diese Ergebnisse aus, dass es sich bei der Lebenszufriedenheit – wie in den Top-Down-Ansätzen angenommen – um eine rein genetisch bedingte, unveränderliche Persönlichkeitseigenschaft handelt. Die Lebenszufriedenheit ist zwar relativ stabil, jedoch „änderungssensitiv“.³⁷⁴ Eine Untersuchung ihrer Determinanten ist damit sinnvoll.

6.2 Stabilität der Berufserfolgsvariablen³⁷⁵

Da alle Berufserfolgsvariablen ein ordinales oder metrisches Skalenniveau aufweisen, können ihre Stabilitäten mit Spearmans Rangkorrelationskoeffizienten (ρ) analysiert werden, welche in Tabelle 6 dargestellt sind.

Tabelle 6: Rangkorrelationen zwischen Berufserfolgsvariablen mit 30, 43 und 56 Jahren

	30 mit 43	43 mit 56	30 mit 56
Erreichen von Karrierekriterien			
Letztes Nettoeinkommen/100 (s)	.45 ***	.59 ***	.37 ***
Einkommen im Vergleich zu Eltern (s)	.57 ***	.66 ***	.52 ***
Letztes Berufsprestige/10 (s)	.68 ***	.84 ***	.66 ***
Differenz zu Elternprestige (s)	.86 ***	.92 ***	.83 ***
Beförderung/Aufstieg (d)	.13 ***	.15 ***	.06 *
Vermeidung von Diskontinuität			
Momentan nicht erwerbstätig (s)	.24 ***	.41 ***	.12 ***
Dauer der Zwangsphasen (d)	.24 ***	.22 ***	-.02 n.s.
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung (d)	.11 ***	.12 ***	.02 n.s.
selbsteingeschätzter Berufserfolg	.20 ***	.41 ***	.15 ***
N	882-1301	1056-1301	882-1301

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, *= $p<.10$, **= $p<.05$, ***= $p<.01$, ****= $p<.001$

(s): statisch; (d): dynamisch

³⁷⁴ Dette (2005), S.41

³⁷⁵ Die Stabilität der Laufbahnzufriedenheit, welche in der vorliegenden Untersuchung sowohl eine Komponente des Berufserfolgs als auch der Lebenszufriedenheit darstellt, ergibt sich aus dem vorangegangenen Abschnitt und wird an dieser Stelle deshalb nicht noch einmal dargestellt.

Beim statisch – also im Ergebnis – gemessenen objektiven Berufserfolg (in Tabelle 6 durch (s) gekennzeichnet) zeigt sich, wie bereits bei den Zufriedenheitseinschätzungen, dass die Stabilitätskoeffizienten zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr durchweg höher sind als zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr. Der Lebenslauf wirkt also auch hier zunehmend stabilisierend. Zudem ist die Stabilität zwischen dem 30. und dem 56. Lebensjahr am niedrigsten. Denn je länger der Zeitraum zwischen den Messungen ist, desto mehr Gelegenheiten für Veränderungen ergeben sich.

Insbesondere bei den beiden Prestigevariablen zeigen sich sehr hohe Stabilitäten. Hintergrund ist, dass dieser Aspekt vermutlich häufig ab einem gewissen Punkt im Lebenslauf stagniert – ist der Beruf einmal gefunden, so verändert sich normalerweise auch das Berufsprestige nicht mehr. Etwas niedriger, aber dennoch relativ hoch, zeigt sich die Stabilität der beiden Einkommensvariablen. So wird das letzte Nettoeinkommen infolge der in der beruflichen Laufbahn wirkenden „kumulativen Prozesse“³⁷⁶ häufig durch die Höhe früherer Einkommen mitbestimmt bzw. baut darauf auf. Gleichzeitig ist dem Gehalt aber keine obere Grenze gesetzt und es kann sich auch in späteren Berufsphasen noch verändern. Beim momentanen Erwerbsstatus zeigt sich selbst zwischen dem 43. und 56. Lebensjahr lediglich ein mittelstarker Zusammenhang. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass in diesem Zeitraum vermehrt berufliche Wiedereinstiege nach Phasen der Kinderbetreuung sowie erste Übergänge in den Vorruhestand stattfinden.

Beim dynamisch – also zwischen den Zeitpunkten – gemessenen objektiven Berufserfolg (in Tabelle 6 durch (d) gekennzeichnet) zeigt sich ein anderes Bild. Hier lassen sich bei den Stabilitäten zwischen dem 30. und 43. Lebensjahr sowie dem 43. und 56. Lebensjahr lediglich geringfügige Unterschiede erkennen, die in unterschiedliche Richtungen weisen. Doch sind auch hier die Stabilitätskoeffizienten zwischen dem 30. und 56. Lebensjahr am geringsten, bei der Dauer der Zwangsphasen sowie der erzwungenen Erwerbstätigkeitsveränderungen ist sogar kein signifikanter Zusammenhang ersichtlich.

Die Stabilität des selbsteingeschätzten Berufserfolgs bewegt sich im mittleren Bereich und ist – wie bei der Zufriedenheit und dem statisch gemessenen objektiven Berufser-

³⁷⁶ Tippelt (2006), S.100

folg – am niedrigsten zwischen dem 30. und dem 56. sowie am höchsten zwischen dem 43. und 56. Lebensjahr. Der selbsteingeschätzte Berufserfolg hängt von den persönlichen Erfolgsmaßstäben ab, welche sich im Laufe des Lebens infolge neuer Erfahrungen und wirkender Adaptationsprozesse häufiger verändern, aber sich mit der Zeit zumindest leicht zu stabilisieren scheinen.

6.3 Bivariate Korrelationen zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Berufserfolgsvariablen sowie der Kontrollvariablen mit der Laufbahnzufriedenheit bzw. der allgemeinen Lebenszufriedenheit wurden ebenfalls anhand des Rangkorrelationskoeffizienten von Spearman ermittelt (Tabelle 7).

Tabelle 7: Rangkorrelationen zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

	Laufbahnzufriedenheit			Allgemeine Lebenszufriedenheit		
	30	43	56	30	43	56
Erreichen von Karrierekriterien						
Letztes Nettoeinkommen/100	.25 ***	.20 ***	.23 ***	.11 ***	.07 *	.10 ***
Einkommen im Vergleich zu Eltern	.19 ***	.16 ***	.17 ***	.09 *	.05 +	.06 +
Letztes Berufsprestige/10	.16 ***	.15 ***	.16 ***	.06 *	.04 n.s.	.09 **
Differenz zum Elternprestige	.10 **	.11 ***	.11 ***	.01 n.s.	.01 n.s.	.05 +
Beförderung/Aufstieg	.06 *	.14 ***	.10 ***	.03 n.s.	.04 n.s.	.02 n.s.
Vermeidung von Diskontinuität						
Momentan nicht erwerbstätig	-.27 ***	-.23 ***	-.15 ***	-.05 +	-.01 n.s.	-.03 n.s.
Dauer der Zwangsphasen	-.14 ***	-.18 ***	-.19 ***	-.09 **	-.18 ***	-.11 ***
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.09 **	-.11 ***	-.12 ***	-.05 +	-.09 **	-.10 ***
selbsteingeschätzter Berufserfolg	.44 ***	.47 ***	.48 ***	.21 ***	.25 ***	.31 ***
Laufbahnzufriedenheit				.54 ***	.56 ***	.58 ***
Kontrollvariable						
Private Lebenszufriedenheit	.26 ***	.34 ***	.44 ***	.63 ***	.69 ***	.69 ***
N	879-1286	1050-1295	1079-1291	876-1289	1056-1300	1086-1301

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

Betrachtet man zunächst die Zusammenhänge der verschiedenen Variablen des Erreichens von Karrierekriterien mit der Laufbahnzufriedenheit zu den verschiedenen Befragungszeitpunkten, so ist festzustellen, dass für alle betrachteten Variablen zu allen Befragungszeitpunkten – wie erwartet – positive signifikante Zusammenhänge mit der Laufbahnzufriedenheit bestehen. Dabei weist das letzte Nettoeinkommen durchweg

den stärksten positiven Zusammenhang auf ($\rho = .25$ (30 Jahre), $.20$ (43 Jahre), $.23$ (56 Jahre)).

Auffällig ist außerdem, dass im 30. Lebensjahr im Vergleich zu den anderen Karrierevariablen ein deutlich geringerer Zusammenhang zwischen der Erfahrung von Beförderungen/Aufstiegen und der Laufbahnzufriedenheit besteht als im 43. und 56. Lebensjahr. Mit 30 Jahren befanden sich die meisten der Befragten erst in der Berufseinstiegsphase, in der es zunächst einmal wichtig ist, in einem Beruf Fuß zu fassen und ein eigenes Einkommen zu erarbeiten. Aufstiege bzw. Beförderungen erfolgen dagegen meist erst in einer späteren Berufsphase, wobei die Hauptkarrierephase vermutlich in der Zeit zwischen dem 30. und 43. Lebensjahr liegt und Aufstiege bzw. Beförderungen insbesondere in diesem Zeitraum an Bedeutung gewinnen sollten.

Auch im Hinblick auf die Vermeidung von Diskontinuität ist festzustellen, dass alle betrachteten Variablen in allen drei Wellen – wie vermutet – signifikant negativ mit der Laufbahnzufriedenheit korrelieren – und damit im Umkehrschluss für die Vermeidung dieser Formen von Diskontinuität positive Zusammenhänge bestehen.

Im 30. und 43. Lebensjahr ist bei Betrachtung dieser Variablengruppe der Zusammenhang mit dem momentanen Erwerbsstatus am höchsten und übersteigt sogar noch die jeweilige Korrelation mit dem letzten Nettoeinkommen. Dagegen ist im 56. Lebensjahr die Dauer der Zwangsphasen am bedeutendsten ($\rho = .19$), liegt allerdings noch unter der Korrelation mit dem letzten Nettoeinkommen ($\rho = .23$).

Insgesamt ist festzuhalten, dass alle betrachteten Variablen zum objektiven Berufserfolg mit der Laufbahnzufriedenheit signifikante Zusammenhänge in der erwarteten Richtung aufweisen, jedoch alle nur schwach bis – vereinzelt – mittelstark sind. Dies spricht für die Gültigkeit der Durchschnittshypothese, die annimmt, dass der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit im Durchschnitt nur schwach ist.

Deutlich stärkere Zusammenhänge mit der Laufbahnzufriedenheit ergeben sich bei Betrachtung des selbsteingeschätzten Berufserfolgs und zwar für alle drei Befragungszeitpunkte ($\rho = .44$ (30 Jahre), $.47$ (43 Jahre), $.48$ (56 Jahre)). Dies deutet auf die in der Subjektivitätshypothese getroffene Annahme hin, dass der Einfluss des selbstein-

geschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit stärker ist als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs.

Auch die private Lebenszufriedenheit weist den erwarteten positiven Zusammenhang auf, der durchweg signifikant ist ($\rho = .26$ (30 Jahre), $.34$ (43 Jahre), $.44$ (56 Jahre)). Insbesondere im 56. Lebensjahr scheint diese für die Laufbahnzufriedenheit relevant zu sein und zeigt hier ähnlich hohe Korrelationen wie der selbsteingeschätzte Berufserfolg.

Betrachtet man nun die Zusammenhänge der verschiedenen objektiven Berufserfolgsaspekte mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit, so schwächen sich fast alle im Hinblick auf die Laufbahnzufriedenheit beobachteten Korrelationen ab oder verlieren sogar ihre Signifikanz. Dies wiederum spricht für die in der Fokushypothese angestellte Vermutung, dass der objektive Berufserfolg die Laufbahnzufriedenheit stärker beeinflusst als die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Lediglich im 43. Lebensjahr ist bei Betrachtung der allgemeinen Lebenszufriedenheit der negative Zusammenhang mit der Nettozeit der Zwangsphasen noch genauso stark wie bei Betrachtung der Laufbahnzufriedenheit ($\rho = -.18$). Dieses Ergebnis lässt sich damit erklären, dass längere Phasen der Arbeitslosigkeit häufig – und insbesondere in der Hauptkarrierephase – auch mit Sorgen im Privatleben und Selbstzweifeln einhergehen. Sie können sich damit nicht nur über den beruflichen, sondern auch über andere Lebensbereiche auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirken.

Es verwundert zunächst, dass die momentane Nichterwerbstätigkeit zu keinem der drei Befragungszeitpunkte bedeutende Korrelationen mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit aufweist. Dies ist dadurch zu erklären, dass die Nichterwerbstätigkeit teilweise auch – mit Blick auf den privaten Lebensbereich – freiwillig gewählt sein kann. In diesem Fall kann sie sich zwar negativ auf die Laufbahnzufriedenheit, gleichzeitig aber positiv auf die private Lebenszufriedenheit auswirken. Diese konträren Wirkungen können dazu führen, dass kein klarer Zusammenhang mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit ausgemacht werden kann. Dieser Vermutung wird in den folgenden Analysen noch genauer nachgegangen.

Ähnliches kann für die Erfahrung einer Beförderung oder eines Aufstiegs vermutet werden, bei der ebenfalls kein signifikanter Zusammenhang mit der allgemeinen Le-

benszufriedenheit gefunden wurde. Dieses Karrierekriterium kann sich auf die Laufbahnzufriedenheit positiv und gleichzeitig – z.B. durch vermehrten Stress und mehr Arbeitsaufwand – negativ auf die private Lebenszufriedenheit oder andere Bereichszufriedenheiten auswirken.

Der selbsteingeschätzte Berufserfolg hängt zu allen Befragungszeitpunkten stärker mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit zusammen als alle objektiven Berufserfolgsaspekte ($\rho = .21$ (30 Jahre), $.25$ (43 Jahre), $.31$ (56 Jahre)). Das gleiche Zusammenhangsmuster wurde beim Einfluss auf die Laufbahnzufriedenheit festgestellt, allerdings traten hier deutlich höhere Korrelationen auf. Auch bei Betrachtung des selbsteingeschätzten Berufserfolgs deutet sich somit bereits die Gültigkeit der Fokushypothese an.

Daneben wurde der Zusammenhang der Laufbahnzufriedenheit mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit betrachtet. Hierbei kann ebenfalls über alle Befragungszeitpunkte eine durchweg starke, positive Korrelation festgestellt werden, die sogar noch die Korrelationen mit dem selbsteingeschätzten Berufserfolg deutlich übersteigt ($\rho = .54$ (30 Jahre), $.56$ (43 Jahre), $.58$ (56 Jahre)). Dies weist wiederum auf die Gültigkeit der Subjektivitätshypothese hin.

Der Zusammenhang zwischen allgemeiner Lebenszufriedenheit und privater Lebenszufriedenheit ist – wie erwartet – deutlich höher als zwischen Laufbahnzufriedenheit und privater Lebenszufriedenheit. Die Korrelationen sind zudem durchweg stärker als die Zusammenhänge zwischen Laufbahnzufriedenheit und allgemeiner Lebenszufriedenheit. Dies deutet auf die Gültigkeit der Selbstverwirklichungshypothese hin, in der vermutet wird, dass der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im Durchschnitt schwächer ist als der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit.

Um die in diesem Abschnitt gefundenen Zusammenhänge zwischen Berufserfolg und Lebenszufriedenheit genauer zu betrachten, werden im folgenden Kapitel verschiedene multivariate Analysen durchgeführt.

7 Multivariate Analysen

Die multivariaten Analysen werden in zwei Schritten durchgeführt. Zunächst werden die aufgestellten Hypothesen anhand von herkömmlichen linearen Regressionen für jeden Befragungszeitpunkt im Querschnitt überprüft (Kapitel 7.1). Anschließend wird getestet, welche der in diesen Regressionen gefundenen Effekte auch in Längsschnittanalysen signifikant sind (Kapitel 7.2).

Da, wie oben beschrieben, für alle betrachteten Aspekte des Berufserfolgs zu allen Befragungszeitpunkten ein Zusammenhang mit der Laufbahnzufriedenheit besteht (Tabelle 7), werden zunächst alle Variablen mit in die multivariaten Analysen einbezogen. Darauf hinzuweisen ist in diesem Rahmen, dass bei jeder Analyse jeweils die Interkorrelationen zwischen den Variablen geprüft wurden und in einem noch akzeptablen Bereich lagen. Der Varianzinflationsfaktor (VIF) lag für alle Variablen unter 2,00, was – nach dem von Mayerl und Urban empfohlenen Grenzwert von 5,00 – ebenfalls gegen eine zu hohe Multikollinearität spricht.³⁷⁷

Die beiden ordinalen Variablen – das letzte Nettoeinkommen im Vergleich zum Elterneinkommen sowie der selbsteingeschätzte Berufserfolg – fließen jeweils als zwei Dummyvariablen mit in die Analysen ein. Beim letzten Nettoeinkommen im Vergleich zum Elterneinkommen sind dies die Variablen „Einkommensaufstieg im Vergleich zu Eltern“ sowie „Einkommensabstieg im Vergleich zu Eltern“ mit der Referenzkategorie „kein Einkommensunterschied zu Eltern“. Beim selbsteingeschätzten Berufserfolg wurden die beiden Variablen „mehr erreicht als erwartet“ und „weniger erreicht als erwartet“ mit der Referenzkategorie „genauso viel erreicht wie erwartet“ gebildet.

7.1 Querschnittanalysen

In den folgenden Querschnittanalysen wird zunächst der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit bzw. die allgemeine Lebenszufriedenheit betrachtet (Kapitel 7.1.1). Geprüft werden soll mit diesen Analysen die Durchschnittshypothese, nach der der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit nur schwach sein sollte. Zudem richtet sich der Blick auf die Diskontinuitätshypothese, wonach der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzu-

³⁷⁷ Urban/Mayerl (2011), S.232

friedenheit größer sein sollte als der des Erreichens von Karrierekriterien. Nicht zuletzt soll die Fokushypothese geprüft werden, in der angenommen wurde, dass der Effekt des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit größer ist als auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Des Weiteren erfolgt ein kurzer Exkurs zur Frage, ob – wie bei der Variablenbildung angenommen – weiter zurück liegender objektiver Berufserfolg an Einfluss auf die Laufbahnzufriedenheit verloren hat.

Anschließend wird der Effekt des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die beiden Zufriedenheiten untersucht (Kapitel 7.1.2), sodass weitere Schlüsse hinsichtlich der Subjektivitätshypothese gezogen werden können, nach der der selbsteingeschätzte Berufserfolg einen größeren Effekt auf die Lebenszufriedenheit haben sollte als der objektive Berufserfolg.

Daran anknüpfend werden sowohl objektiver als auch selbsteingeschätzter Berufserfolg mit in die Analysen einbezogen und es wird – mit Blick auf die Mediatorhypothese – überprüft, ob der selbsteingeschätzte Berufserfolg zwischen dem objektiven Berufserfolg und der Laufbahnzufriedenheit vermittelt und – darauf aufbauend – die Laufbahnzufriedenheit zwischen objektivem bzw. selbsteingeschätztem Berufserfolg und der allgemeinen Lebenszufriedenheit vermittelt (Kapitel 7.1.3). Zudem kann hier auch die Selbstverwirklichungshypothese geprüft werden, welche davon ausgeht, dass der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit schwächer ist als der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit.

Zuletzt wird genauer auf die in den Hypothesen angenommenen Moderatoreffekte eingegangen (Kapitel 7.1.4). Dabei wird zunächst untersucht, ob sich die Bewältigungshypothese bestätigt, nach welcher der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit umso schwächer sein sollte, je ausgeprägter die Bewältigungsstrategien einer Person sind. Anschließend wird überprüft, ob – wie in der Zentralitätshypothese angenommen – der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit durch die Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs moderiert wird. An diesen Gedanken anknüpfend, wird zuletzt die Geschlechtshypothese geprüft, in der vermutet wird, dass der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit bei Frauen mit Kindern schwächer ist als bei Männern bzw. kinderlosen Frauen, während der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit bei ersteren stärker sein sollte.

7.1.1 Objektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Objektiver Berufserfolg und Laufbahnzufriedenheit

Bei Betrachtung des Einflusses des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit werden in einem ersten Modell für alle Befragungszeitpunkte herkömmliche lineare Regressionen der Laufbahnzufriedenheit auf die Variablen zum Erreichen von Karrierekriterien berechnet (Tabelle 8). In einem zweiten Modell erfolgt eine lineare Regression der Laufbahnzufriedenheit auf die Variablen zur Vermeidung von Diskontinuität (Tabelle 9). Daran anknüpfend wird ein Modell berechnet, in das nur noch diejenigen Variablen des objektiven Berufserfolgs einbezogen werden, die in den beiden Einzelmodellen mindestens zu einem Befragungszeitpunkt einen Effekt auf wenigstens dem 5%-Signifikanzniveau haben (Tabelle 11).

Betrachtet man zunächst das erste Modell, das den Einfluss des Erreichens von Karrierekriterien auf die Laufbahnzufriedenheit beschreibt, so zeigen sich die folgenden Effekte (Tabelle 8).

Tabelle 8: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf das Erreichen von Karrierekriterien mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten			Stand. Koeffizienten		
		30	43	56	30	43	56
Interzept		5.66	6.00	6.09			
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.05 ***	.01 **	.01 ***	.18	.11	.14
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern ¹	0/1	.08 n.s.	.24 *	.33 *	.02	.06	.09
Einkommensabstieg im Vergl. zu Eltern ¹	0/1	-.32 *	-.01 n.s.	-.04 n.s.	-.07	-.00	-.01
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.04 *	.05 **	.05 *	.07	.10	.09
Differenz zum Elternprestige	-53-47.9	.00 n.s.	-.00 n.s.	.00 n.s.	.02	-.00	.01
Beförderung/Aufstieg	0/1	.37 n.s.	.48 **	.54 *	.05	.09	.08
Korr. R ²		.068 ***	.059 ***	.064 ***			
N		874	1044	1075			

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Referenzkategorie: ¹ kein Einkommensunterschied zu Eltern

Nur für das letzte Nettoeinkommen ergibt sich zu allen drei Zeitpunkten der erwartete positive signifikante Effekt. Wie es sich bereits in den Korrelationen angedeutet hat, ist der Effekt im 30. Lebensjahr am stärksten.

Das letzte Berufsprestige weist sowohl im 43. als auch im 56. Lebensjahr positive signifikante Effekte auf die Laufbahnzufriedenheit auf, lediglich auf dem 10%-Signifikanzniveau besteht auch im 30. Lebensjahr ein positiver Effekt.

Auch Aufstieg bzw. Beförderung führen sowohl im 43. als auch im 56. Lebensjahr zu einem signifikanten positiven Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit. Dieses Einflussmuster passt zu den bereits in den Korrelationen gefundenen Ergebnissen: Mit 30 Jahren scheint vorwiegend das Einkommen von Bedeutung zu sein, erst danach gewinnen andere Karriereaspekte an Bedeutung. Zu einem späteren Zeitpunkt in der Laufbahn hat man bereits in einem Beruf Fuß gefasst und kann sich darin weiter entwickeln. Auch Sheldon und Kasser beschreiben, dass jüngere Menschen – im Allgemeinen – eher „superficial values concerning money and popularity“ verfolgen als ältere Menschen.³⁷⁸ Des Weiteren kann vermutet werden, dass einer Person beim Berufseinstieg weniger Kriterien zur Bewertung des eigenen Erfolges vorliegen als in einer späteren Berufsphase. Deshalb wird möglicherweise auf das naheliegendste Kriterium – das zur Verfügung stehende Einkommen – zurückgegriffen.

Der Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern hat im 56. Lebensjahr und – allerdings nur auf dem 10%-Signifikanzniveau – im 43. Lebensjahr einen positiven signifikanten Effekt. Anscheinend gewinnen die Eltern als Vergleichsgruppe erst gegen Ende der Berufslaufbahn, wenn das gesamte berufliche Leben überblickt wird, an Bedeutung. Lediglich im 30. Lebensjahr, auch hier aber nur auf dem 10%-Signifikanzniveau, wirkt der Einkommensabstieg im Vergleich zu den Eltern und fließt daher in die folgenden Analysen nicht mehr ein.

Zu keinem der drei Befragungszeitpunkte zeigt sich ein signifikanter Effekt für die Differenz zwischen dem letzten Berufsprestige und dem Berufsprestige der Eltern. Aus diesem Grund wird auch diese Variable in den folgenden Analysen nicht mehr berücksichtigt.

Von den in dieser Arbeit betrachteten Variablen des Erreichens von Karrierekriterien weisen demnach die relativen Aspekte insgesamt eine geringere Bedeutung für die Laufbahnzufriedenheit auf als die absoluten Kriterien. Die herangezogene Vergleichsgruppe der Eltern scheint somit für die meisten Befragten eher nicht relevant zu sein.

³⁷⁸ Sheldon/Kasser (2001), S.499

Alles in allem können im 30. Lebensjahr 6,8%, im 43. Lebensjahr 5,9% und im 56. Lebensjahr 6,4% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit durch das Erreichen von Karrierekr Kriterien erklärt werden.

Betrachtet man nun das zweite Modell, in dem der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit untersucht wird (Tabelle 9), so kann man unschwer erkennen, dass momentane Nichterwerbstätigkeit, Dauer der Zwangsphasen und Erfahrung einer erzwungenen Erwerbstätigkeitsänderung zu allen Befragungszeitpunkten die erwarteten signifikanten Effekte aufweisen.

Tabelle 9: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf die Vermeidung von Diskontinuität mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten			Stand. Koeffizienten		
		30	43	56	30	43	56
Interzept		7.47	7.29	7.30			
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-1.52 ***	-1.38 ***	-.60 **	-.30	-.24	-.11
Dauer der Zwangsphasen	0-162	-.05 ***	-.02 ***	-.01 ***	-.14	-.14	-.14
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.49 *	-.43 **	-.65 ***	-.07	-.07	-.12
Korr. R ²		.119 ***	.096 ***	.062 ***			
N		1286	1295	1291			

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Mit Blick auf die unstandardisierten Koeffizienten deutet sich an, dass der Einfluss der momentanen Nichterwerbstätigkeit mit der Zeit abzunehmen scheint. Vor allem im 56. Lebensjahr ist der Effekt sehr viel niedriger als zu den anderen Befragungszeitpunkten.

Darauf hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang, dass im 56. Lebensjahr bereits die ersten Befragten in den Vorruhestand übergegangen sind und damit auch zur Gruppe der „momentan Nichterwerbstätigen“ zählen. Allerdings ist das Ende der Berufslaufbahn im 56. Lebensjahr, auch wenn es etwas verfrüht ist, objektiv nicht unbedingt als Bruch und damit Diskontinuität in der Erwerbslaufbahn zu sehen, weshalb die momentane Nichterwerbstätigkeit hier nur eingeschränkt als objektiver Indikator gelten kann. Rechnet man die Vorruheständler aus der Gruppe der „momentan Nichterwerbstätigen“ heraus, so wird der negative Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit stärker (B=-.87) (Tabelle 10). Es kann damit vermutet werden, dass bei den Befragten im Vorruhestand im Mittel die momentane Nichterwerbstätigkeit seltener mit einer nied-

rigen Laufbahnzufriedenheit einhergeht als bei aus anderen Gründen Nichterwerbstätigen.

Tabelle 10: Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf die Vermeidung von Diskontinuität mit 56 Jahren (momentan Nichterwerbstätige ohne Vorruheständler)

	B	Unstand. Koeff.	Stand. Koeff.
Interzept		7.31	
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.87 ***	-.13
Dauer der Zwangsphasen	0-162	-.01 ***	-.16
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.64 ***	-.12
Korr. R^2		.071	
N		1291	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Betrachtet man die standardisierten Koeffizienten in Tabelle 9, so zeigt sich außerdem für die momentane Nichterwerbstätigkeit im 30. Lebensjahr ein deutlich stärkerer Effekt als für die anderen Variablen. Dabei ist anzumerken, dass im 30. Lebensjahr ein Teil der Stichprobe vermutlich überhaupt noch nicht hauptberuflich erwerbstätig war und sich im Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit somit auch der noch nicht vollzogene Berufseinstieg widerspiegelt. So lässt sich mit Blick auf Tabelle 4 feststellen, dass im 30. Lebensjahr deutlich mehr Personen nicht erwerbstätig waren als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten.

Auch der Effekt der Dauer der Zwangsphasen scheint sich über die Zeit zu verringern. In diesem Kontext ist zu beachten, dass Zwangsphasen bis zum 30. Lebensjahr vermutlich den Berufseinstieg hinausgezögert haben und sich deshalb so stark bemerkbar machen. Der im 56. Lebensjahr noch etwas geringere Effekt der Dauer der Zwangsphasen ist vermutlich ebenfalls darauf zurückzuführen, dass die hier enthaltenen Vorruhestandsphasen im Mittel weniger stark wirken als andere Zwangsphasen.

Der negative Effekt der Erfahrung einer erzwungenen Erwerbstätigkeitsänderung hingegen nimmt mit dem 56. Lebensjahr zu. Sie stellt insbesondere in dieser Lebensphase, in der man sich meist für einen Beruf und eine Stelle entschieden und sich niedergelassen hat, sowohl einen persönlichen Einschnitt als auch eine Abweichung vom Normallebenslauf dar. Hier ist jedoch anzumerken, dass im 30. Lebensjahr auch Daten derje-

nigen Personen in die Analysen einfließen, welche noch nie erwerbstätig waren und damit noch keine erzwungene Erwerbstätigkeitsveränderung erfahren konnten. Es ist zu vermuten, dass das Fehlen einer erzwungenen Erwerbstätigkeitsveränderung bei dieser Gruppe mit dem noch nicht vollzogenen Berufseinstieg zusammenhängt – und damit nicht unbedingt mit einer höheren Laufbahnzufriedenheit einhergeht. Aus diesem Grund könnte der negative Effekt der erzwungenen Erwerbstätigkeitsveränderung hier abgeschwächt sein.

Insgesamt können im 30. Lebensjahr 11,9%, im 43. Lebensjahr 9,6% und im 56. Lebensjahr 6,2% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit durch die Diskontinuitätsvariablen erklärt werden. Auch wenn die Vorruheständler nicht als "momentan nichterwerbstätig" gesehen werden, erklären die Variablen zur Vermeidung von Diskontinuität im 56. Lebensjahr lediglich 7,1% der Varianz (Tabelle 10). Die Diskontinuität als Abweichung vom Normallebenslauf verliert also im Laufe des Lebens an Bedeutung.

In dem höheren Anteil erklärter Varianz im 30. Lebensjahr spiegelt sich vermutlich – wie bereits erwähnt – der Effekt des durch Zwangsphasen und momentane Nichterwerbstätigkeit hinausgezögerten Berufseinstiegs wider. Der weitere Rückgang zwischen dem 43. und 56. Lebensjahr ist wahrscheinlich auf Personen zurückzuführen, die schon länger nicht richtig erwerbstätig waren und sich zunehmend an diesen Zustand gewöhnt haben.

Ebenso denkbar wäre aber auch, dass der abnehmende Anteil erklärter Varianz Zeichen eines generell in der Gesellschaft erfolgten Bedeutungsverlusts der Diskontinuität ist. So weist etwa Corsten darauf hin, dass heutzutage „eine Pluralität von Geltungsmaßstäben in Anspruch genommen werden kann, um die Gelungenheit der eigenen Erwerbslaufbahn in der gesellschaftlichen Kommunikation glaubhaft zu markieren“ und „ein stetiges Bemühen um Kontinuität und Konsistenz im Lebens- beziehungsweise Erwerbsverlauf (...) an Plausibilität“ verliert.³⁷⁹

Im Folgenden wird nun ein Modell unter Berücksichtigung sowohl des Erreichens von Karrierekriterien als auch der Vermeidung von Diskontinuität berechnet (Tabelle 11). Jeweils in einem zweiten Schritt wird dabei auch die private Lebenszufriedenheit als Kontrollvariable mit einbezogen.

³⁷⁹ Corsten (2004), S.52

Tabelle 11: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg insgesamt mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten						Stand. Koeffizienten		
		30		43		56		30	43	56
Interzept		6.19	4.02	6.38	3.80	6.39	2.66			
Erreichen von Karrierekriterien										
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.04 ***	.04 ***	.01 **	.01 **	.01 ***	.01 **	.14	.09	.11
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.22 n.s.	.17 n.s.	.18 n.s.	.11 n.s.	.28 *	.22 +	.04	.03	.06
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.04 +	.03 n.s.	.04 **	.04 *	.04 *	.04 *	.05	.07	.06
Beförderung/Aufstieg	0/1	.15 n.s.	.12 n.s.	.35 *	.38 *	.41 *	.45 *	.02	.07	.06
Vermeidung von Diskontinuität										
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.62 ***	-.74 ***	-.82 ***	-.85 ***	-.33 +	-.42 *	-.14	-.14	-.07
Dauer der Zwangsphasen	0-161	-.06 ***	-.06 ***	-.03 ***	-.02 ***	-.01 ***	-.01 **	-.16	-.11	-.10
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.66 **	-.54 **	-.44 **	-.39 *	-.70 ***	-.50 ***	-.09	-.07	-.09
Kontrollvariable										
Private Lebenszufriedenheit	0-10		.29 ***		.34 ***		.49 ***	.25	.34	.40
Korr. R ² - Erreichen von Karrierekriterien		.067***		.061***		.066***				
Korr. R ² - Vermeidung von Diskontinuität		.089***		.076***		.068***				
Korr. R ² - objektiver Berufserfolg insgesamt		.124***		.114***		.115***				
Korr. R ² - GESAMT		.186***		.225***		.271***				
N		877		1048		1079				

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Bei Betrachtung des ersten Modells ohne Berücksichtigung der privaten Lebenszufriedenheit kann festgestellt werden, dass alle in den beiden einzelnen Modellen entdeckten Effekte ihre Signifikanz zumindest auf dem 10%-Niveau behalten.

Allerdings fällt auf, dass der Effekt des momentanen Erwerbsstatus im Vergleich zum Einzelmodell deutlich abnimmt. Grund dafür ist zunächst die Kontrolle von Einkommen und Berufsprestige. Hinzu kommt im 30. Lebensjahr, dass sich die Fallzahl in diesem Modell deutlich reduziert, da es zu diesem Zeitpunkt viele Personen gibt, die noch nie hauptberuflich erwerbstätig waren. In den Einkommens- und Prestigevariablen fehlen die entsprechenden Werte und die jeweiligen Fälle werden infolge der „listwise deletion“ in den Analysen nicht berücksichtigt. Dadurch wird hinsichtlich der Vermeidung von Diskontinuität eine andere Personengruppe als im Einzelmodell betrachtet, für die der Berufseinstieg bereits geschafft ist und der momentane Erwerbsstatus damit etwas an Bedeutung verliert. In der Folge liegt die Effektstärke im 30. Lebensjahr nun unter derjenigen im 43. Lebensjahr, während sie im Einzelmodell höher war.

Vor diesem Hintergrund kann auch der Effekt der Erfahrung von erzwungenen Erwerbstätigkeitsveränderungen interpretiert werden, welcher im 30. Lebensjahr nun – im Gegensatz zum Einzelmodell – ähnlich hoch ist wie im 56. Lebensjahr. So waren im

Einzelmodell auch die bisher noch nie Erwerbstätigen einbezogen, welche logischerweise noch keine erzwungene Erwerbstätigkeitsveränderung erfahren konnten, deren Laufbahnzufriedenheit aber – wegen ihres Erwerbsstatus – dennoch nicht höher ist. Fallen diese Personen heraus, so zeigt sich für die erzwungene Erwerbstätigkeitsveränderung ein stärkerer Effekt. Auch in der Berufseinstiegsphase sind derartige Veränderungen also von großer Bedeutung für die Laufbahnzufriedenheit.

Im 43. Lebensjahr ist der Effekt vermutlich etwas geringer, weil hier hinsichtlich der Diskontinuitätsvariablen insbesondere der momentane Erwerbsstatus von Bedeutung ist. So sind die Befragten in dieser Lebensphase nicht nur für sich selbst (und eventuell den Ehepartner), sondern häufig auch noch für Kinder verantwortlich. Wichtiger als die zurückliegende berufliche Kontinuität wird dann, dass man aktuell erwerbstätig ist.

Das hier betrachtete Modell spricht für die Geltung der Diskontinuitätshypothese, also dafür, dass der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit größer ist als der des Erreichens von Karrierekriterien. So wird durchweg ein größerer Anteil der Varianz durch die Diskontinuitätsvariablen als durch die Karrierevariablen erklärt. Allerdings ist auch festzustellen, dass diese Unterschiede zwischen den beiden Variablengruppen nicht sehr groß sind. Vor allem im 56. Lebensjahr lässt sich kaum ein Unterschied im R^2 erkennen. Werden hier die Vorruheständler aus der Gruppe der „momentan Nichterwerbstätigen“ heraus gerechnet (Tabelle 12), so ergibt sich immerhin ein R^2 von .079 für die Vermeidung von Diskontinuität und ein Effekt von $B=-.70$ für die momentane Nichterwerbstätigkeit. Dennoch sind die Unterschiede im Anteil erklärter Varianz zwischen den beiden Variablengruppen nur gering.

Tabelle 12: Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg insgesamt mit 56 Jahren (momentan Nichterwerbstätige ohne Vorruheständler)

	B	Unstand. Koeff.	Stand. Koeff.
Interzept		6.44	
Erreichen von Karrierekriterien			
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.01 ***	.10
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.25 *	.05
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.04 *	.06
Beförderung/Aufstieg	0/1	.40 *	.06
Vermeidung von Diskontinuität			
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.70 **	-.10
Dauer der Zwangsphasen	0-161	-.01 ***	-.12
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.68 ***	-.09
Kontrollvariable			
Private Lebenszufriedenheit	0-10		.40
Korr. R^2 - Erreichen von Karrierekriterien		.066***	
Korr. R^2 - Vermeidung von Diskontinuität		.079***	
Korr. R^2 - objektiver Berufserfolg insgesamt		.122***	
Korr. R^2 - GESAMT		.277***	
N		1079	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Insgesamt können durch den objektiven Berufserfolg im 30. Lebensjahr 12,4%, im 43. Lebensjahr 11,4% und im 56. Lebensjahr 11,5% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit erklärt werden (Tabelle 11). Dieses Ergebnis unterstützt die Gültigkeit der Durchschnittshypothese, wonach der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit insgesamt eher schwach ist.

Wird nun im zweiten Modell auch die private Lebenszufriedenheit berücksichtigt (Tabelle 11), so zeigt sie zu allen Befragungszeitpunkten einen positiven signifikanten Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit, der – mit Blick auf die standardisierten Koeffizienten – zu allen Befragungszeitpunkten mit Abstand am stärksten ist. Außerdem scheint dieser Effekt im Laufe des Lebens zuzunehmen, was für eine im Laufe des Lebens wachsende Bedeutung der work-life-balance hindeutet (vgl. dazu auch die Zusatzauswertungen in Anhang 11.2, aus denen hervorgeht, dass auch der Einfluss der

subjektiven Bewertung der Arbeitsstelle – und damit auch der Arbeitsbedingungen – im Laufe des Lebens zunimmt). Diese Überlegung stimmt auch mit bisherigen Ergebnissen anderer Autoren überein. Zum Beispiel stellen Martins, Eddleston und Veiga fest, „that, as they age, individuals are less willing to endure work-family conflict for the sake of their careers“.³⁸⁰ So ergab sich in ihrer Untersuchung mit Managern für Frauen im Allgemeinen und Männer ab 40 Jahren ein negativer Effekt des „work-family-conflicts“ auf die Laufbahnzufriedenheit.³⁸¹

In diesem Zusammenhang fällt mit Blick auf die Berufserfolgsvariablen außerdem auf, dass sich verschiedene Einflüsse unter Einbezug der privaten Lebenszufriedenheit deutlich verändern. Zunächst nimmt der im 56. Lebensjahr bestehende Effekt des Einkommensaufstiegs im Vergleich zu den Eltern ab und ist nur noch auf dem 10%-Niveau signifikant. So geht die Situierung in einer höheren relativen Einkommensgruppe vermutlich auch mit einem finanziell flexibleren Privatleben einher.

Die Erfahrung eines Aufstiegs oder einer Beförderung hingegen gewinnt sowohl im 43. als auch im 56. Lebensjahr unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit leicht an Bedeutung. Man kann davon ausgehen, dass ein solches Ereignis möglicherweise durch erhöhten zeitlichen Einsatz auch zu mehr Stress im Privatleben führt. Unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit wird die Variable um diesen Effekt bereinigt.

Des Weiteren ist festzustellen, dass der Einfluss des momentanen Erwerbsstatus vor allem im 30. und 56. Lebensjahr unter Berücksichtigung der privaten Lebenszufriedenheit noch an Bedeutung gewinnt. Hier ist zu vermuten, dass die Nichterwerbstätigkeit gleichzeitig auch positiv mit der privaten Lebenszufriedenheit korreliert, beispielsweise wenn wegen Familiengründung die Berufstätigkeit vorübergehend ausgesetzt wird oder durch Übergang in den Vorruhestand mehr Zeit in das private Leben investiert werden kann. Unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit wird demnach auch die Erwerbsstatus-Variable um diesen konträren Effekt bereinigt.

Zu allen Befragungszeitpunkten sinkt zudem der Einfluss der erzwungenen Erwerbstätigkeitsänderung. Es kann angenommen werden, dass derartige Entwicklungen häufig mit schwerwiegenden Veränderungen im Privatleben einhergehen.

³⁸⁰ Martins/Eddleston/Veiga (2002), S.406

³⁸¹ Martins/Eddleston/Veiga (2002), S.406

Insgesamt können alle Variablen im 30. Lebensjahr 18,6% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit erklären, im 43. Lebensjahr sind es 22,5% und im 56. Lebensjahr 27,1%. Dieser Anstieg erklärter Varianz ist vermutlich vor allem auf die wachsende Bedeutung der privaten Lebenszufriedenheit zurückzuführen.

Objektiver Berufserfolg und allgemeine Lebenszufriedenheit

Zum Vergleich wird nun das zuvor betrachtete Modell (Tabelle 11) auch mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit als abhängiger Variablen gerechnet (Tabelle 13). Hier sollten sich im Hinblick auf die Fokushypothese durchweg schwächere Effekte zeigen, worauf auch bereits die bivariaten Korrelationen hingewiesen haben.

Zunächst wird dabei wieder nur der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit betrachtet und in einem zweiten Schritt auch die private Lebenszufriedenheit berücksichtigt.

Tabelle 13: Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg insgesamt mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten						Stand. Koeffizienten		
		30		43		56		30	43	56
Interzept		7.04	3.18	7.41	3.41	7.52	3.06			
Erreichen von Karrierekriterien										
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.02 **	.02 **	.00 n.s.	.00 n.s.	.00 n.s.	.00 n.s.	.10	.03	.01
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.05 n.s.	-.05 n.s.	.08 n.s.	-.03 n.s.	.07 n.s.	.01 n.s.	-.02	-.01	.00
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.02 n.s.	.00 n.s.	.01 n.s.	.00 n.s.	.03 *	.02 +	.00	.01	.04
Beförderung/Aufstieg	0/1	.05 n.s.	-.01 n.s.	.06 n.s.	.11 n.s.	.02 n.s.	.06 n.s.	-.00	.03	.01
Vermeidung von Diskontinuität										
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	.16 n.s.	-.06 n.s.	.00 n.s.	-.04 n.s.	.12 n.s.	.03 n.s.	-.02	-.01	.01
Dauer der Zwangsphasen	0-161	-.01 n.s.	-.01 +	-.02 ***	-.01 ***	-.01 ***	-.00 **	-.05	-.08	-.08
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.30 *	-.10 n.s.	-.23 +	-.15 +	-.35 **	-.12 n.s.	-.02	-.04	-.03
Kontrollvariable										
Private Lebenszufriedenheit	0-10		.52 ***		.53 ***		.58 ***	.66	.69	.71
Korr. R ² - Erreichen von Karrierekriterien		.016**		.007*		.012**				
Korr. R ² - Vermeidung von Diskontinuität		.009*		.034***		.030***				
Korr. R ² - objektiver Berufserfolg insgesamt		.022***		.038***		.038***				
Korr. R ² - GESAMT		.455***		.509***		.532***				
N		875		1053		1085				

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Im Hinblick auf die Variablen zum Erreichen von Karrierekriterien ist festzustellen, dass lediglich im 30. Lebensjahr das letzte Nettoeinkommen sowie im 56. Lebensjahr das letzte Berufsprestige signifikante Effekte aufweisen. Letzteres ist unter Kontrolle der

privaten Lebenszufriedenheit nur noch auf dem 10%-Niveau signifikant, was darauf hindeutet, dass die private Zufriedenheit diesen Effekt – zumindest teilweise – vermittelt.

Hinsichtlich der Vermeidung von Diskontinuität zeigt sich zunächst, dass die Erfahrung einer erzwungenen Erwerbstätigkeitsveränderung im 30. und im 56. Lebensjahr einen signifikanten negativen Effekt aufweist, wobei auf dem 10%-Niveau und in abgeschwächter Form auch im 43. Lebensjahr ein negativer Einfluss festzustellen ist. Ein ähnliches Einflussmuster hatte sich bereits bei der Laufbahnzufriedenheit gezeigt. Unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit schwächen sich alle Effekte ab, im 43. Lebensjahr bleibt der Effekt aber auf dem 10%-Niveau signifikant.

Des Weiteren hat die Dauer der Zwangsphasen lediglich im 43. und im 56. Lebensjahr einen signifikanten negativen Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit, wobei sich diese Effekte unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit zwar leicht abschwächen, aber signifikant bleiben.

Während bei Betrachtung der Laufbahnzufriedenheit im 30. Lebensjahr der stärkste Effekt noch von der Dauer der Zwangsphasen ausging, hat diese im Hinblick auf die allgemeine Lebenszufriedenheit keinen signifikanten Effekt mehr. Allerdings wird sie unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit zumindest auf dem 10%-Niveau signifikant. Es kann hier vorsichtig vermutet werden, dass von der Nettozeit der Zwangsphasen möglicherweise gegensätzliche Effekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausgehen. Sie umfasst in dieser Zeit vermutlich häufig auch Wartezeiten auf Studienplätze, die zwar den Berufseinstieg hinauszögern und damit negativ auf die Laufbahnzufriedenheit wirken, aber gleichzeitig möglicherweise mit Tätigkeiten wie z.B. Reisen gefüllt werden, welche sich positiv auf die private Lebenszufriedenheit, die Freizeitzufriedenheit oder das Selbst auswirken und damit auch positiv auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.

In diesem Kontext kann hinsichtlich der anderen Variablen, welche bei der Laufbahnzufriedenheit noch signifikante Effekte aufgewiesen haben – bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit aber nicht mehr – vermutet werden, dass sie auch für derartige gegensätzliche Effekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit verantwortlich sind. Insbesondere die momentane Nichterwerbstätigkeit ist dabei von Interesse. Auf diese Ver-

mutung wird an späterer Stelle (Kapitel 7.1.3) noch genauer eingegangen, wenn im Zuge der Prüfung der Mediatorhypothese ein Pfadmodell berechnet wird.

Während im 30. Lebensjahr das Erreichen von Karrierekriterien einen geringfügig größeren Anteil der Varianz der allgemeinen Lebenszufriedenheit erklären kann, ist es im 43. und 56. Lebensjahr die Vermeidung von Diskontinuität. Insgesamt werden jedoch durch den objektiven Berufserfolg im 30. Lebensjahr nur 2,2% sowie im 43. und 56. Lebensjahr jeweils 3,8% der Varianz erklärt.

Die private Lebenszufriedenheit hat zu allen Befragungszeitpunkten einen starken positiven signifikanten Effekt, welcher sich im Laufe des Lebens noch leicht verstärkt. Unter Berücksichtigung der privaten Lebenszufriedenheit können im 30. Lebensjahr 45,5%, im 43. Lebensjahr 50,9% und im 56. Lebensjahr 53,2% der Varianz der allgemeinen Lebenszufriedenheit erklärt werden.

Insgesamt ist in Bezug auf die Fokushypothese festzuhalten, dass der objektive Berufserfolg – wie vermutet – einen deutlich geringeren Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausübt als auf die Laufbahnzufriedenheit.

Exkurs: Nachlassende Wirkung des objektiven Berufserfolgs

An dieser Stelle folgt ein kurzer Exkurs zu der die Variablenbildung stützenden Annahme, dass infolge von Adaptationsprozessen weiter zurück liegende Geschehnisse und Gegebenheiten mit der Zeit an Einfluss verlieren. Basierend auf dieser Annahme werden bei allen dynamischen Variablen jeweils nur die Ereignisse zwischen den einzelnen Befragungszeitpunkten einbezogen, also:

- Ereignisse bis zum 30. Lebensjahr bei Betrachtung der Lebenszufriedenheit im 30. Lebensjahr,
- Ereignisse zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr bei Betrachtung der Lebenszufriedenheit im 43. Lebensjahr,
- Ereignisse zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr bei Betrachtung der Lebenszufriedenheit im 56. Lebensjahr.

Um sicherzugehen, dass durch diese Vorgehensweise keine wichtigen Effekte von weiter zurück liegenden Ereignissen übersehen werden, werden im Folgenden zwei Regressionen für das 43. bzw. 56. Lebensjahr berechnet, welche jeweils alle bis dahin

geschehenen Ereignisse mit berücksichtigen (Tabelle 14). Mit Blick auf die Fokushypothese wird dabei nur die Laufbahnzufriedenheit betrachtet.

Tabelle 14: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg mit dynamischen Variablen aus allen Phasen

	B	Unstand. Koeff.		Stand. Koeff.	
		43	56	43	56
Interzept		6.34	6.48		
Erreichen von Karrierekriterien					
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.01 **	.01 **	.10	.12
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.17 n.s.	.24 +	.05	.06
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.04 **	.05 **	.08	.08
Beförderung/Aufstieg bis 30	0/1	.03 n.s.	.38 +	.00	.05
Beförderung/Aufstieg zw. 30 und 43	0/1	.34 *	.03 n.s.	.07	.01
Beförderung/Aufstieg zw. 43 und 56	0/1		.36 +		.05
Vermeidung von Diskontinuität					
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.81 ***	-.40 *	-.13	-.07
Dauer der Zwangsphasen bis 30	0-58	.01 n.s.	.00 n.s.	.02	.01
Dauer der Zwangsphasen zw. 30 und 43	0-133	-.03 ***	-.02 **	-.16	-.09
Dauer der Zwangsphasen zw. 43 und 56	0-161		-.01 **		-.11
Erzw. Erwerbstätigkeitsänderung bis 30	0/1	.22 n.s.	-.28 n.s.	.04	-.05
Erzw. Erwerbstätigkeitsänderung zw. 30 und 43	0/1	-.46 **	-.39 *	-.09	-.07
Erzw. Erwerbstätigkeitsänderung zw. 43 und 56	0/1		-.64 ***		-.12
Korr. R ²		.114***	.132***		
N		1048	1079		

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Für das 43. Lebensjahr zeigen sich – wie erwartet – lediglich signifikante Effekte für die Ereignisse zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr, während die Ereignisse bis zum 30. Lebensjahr unbedeutend sind.

Für das 56. Lebensjahr sind die Ergebnisse nicht ganz so eindeutig. So lässt sich für die Erfahrung eines Aufstiegs bzw. einer Beförderung neben einem – auf dem 10%-Niveau – signifikanten Effekt für die Ereignisse zwischen dem 43. und 56. Lebensjahr ein ebenso starker Effekt auch für die Ereignisse bis zum 30. Lebensjahr erkennen. Ein Aufstieg bzw. eine Beförderung zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr hingegen ist hier

ohne Bedeutung. Offenbar gewinnen also frühe Erfolge bei der Bilanz über das berufliche Leben in der späten Lebensmitte wieder an Relevanz.

Hinsichtlich der Dauer der Zwangsphasen findet sich kein signifikanter Effekt für die Erfahrungen bis zum 30. Lebensjahr, wohl aber für die Ereignisse zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr, auch wenn sich dieser über die Zeit abschwächt. Wie die standardisierten Koeffizienten zeigen, ist der Effekt außerdem geringer als für die Ereignisse zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr. Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich auch für die erzwungene Erwerbstätigkeitsveränderung.

Alles ins allem unterstützen die Ergebnisse die Entscheidung, bei den dynamischen Variablen jeweils nur die aktuelleren Ereignisse zu berücksichtigen, da Vergangenes weitestgehend an Relevanz verliert. Dennoch sollte festgehalten werden, dass die komplette Gewöhnung an bedeutende Ereignisse und Erfahrungen mehr Zeit in Anspruch nimmt als die Periode zwischen den einzelnen Befragungen. Insbesondere die Diskontinuität führt oft zu schwerwiegenden Folgen und Abstiegen, deren Verarbeitung einen längeren Zeitraum benötigt. So stellte beispielsweise auch Lucas fest, dass Arbeitslosigkeit sich trotz Gewöhnung noch langfristig negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirken kann.³⁸²

7.1.2 Selbsteingeschätzter Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Selbsteingeschätzter Berufserfolg und Laufbahnzufriedenheit

Nachdem bislang nur der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit betrachtet wurde, wird im Folgenden auch der Effekt des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit bzw. die allgemeine Lebenszufriedenheit untersucht (Tabelle 15 und Tabelle 16), und zwar jeweils zunächst einzeln und anschließend unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen.

Dabei ist festzustellen, dass der selbsteingeschätzte Berufserfolg zu allen Befragungszeitpunkten einen signifikanten Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit hat (Tabelle 15).

Des Weiteren zeigt sich, dass die Einschätzung, weniger als erwartet erreicht zu haben, sich deutlich stärker negativ auf die Laufbahnzufriedenheit auswirkt, als die Einschätzung, mehr als erwartet erreicht zu haben, positiv wirkt. Hintergrund dafür ist vermut-

³⁸² Lucas (2007a), S.77

lich die auch der Diskontinuitätshypothese zugrunde liegende Annahme, dass negative Erfahrungen und Ereignisse schlechter und langsamer verarbeitet werden als positive. Dieses Ergebnis scheint sich allerdings mit dem Alter abzuschwächen.

Tabelle 15: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten						Stand. Koeffizienten		
		30		43		56		30	43	56
Interzept		7.54	5.57	7.30	4.93	7.29	4.11			
Selbsteingeschätzter Berufserfolg										
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1	.40 *	.37 *	.66 ***	.62 ***	.76 ***	.69 ***	.06	.15	.17
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1	-2.62 ***	-2.52 ***	-2.12 ***	-1.84 ***	-1.97 ***	-1.58 ***	-.48	-.40	-.34
Kontrollvariablen										
Private Lebenszufriedenheit	0-10		.25 ***		.30 ***		.40 ***	.21	.29	.33
Korr. R ²		.264***	.306***	.281***	.360***	.271***	.373***			
N		998		1183		1161				

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001; B: Wertebereich
Referenzkategorie: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet

Unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit wird der Effekt des selbsteingeschätzten Berufserfolgs zwar etwas geringer, am Einflussmuster ändert sich jedoch nichts. Wie bereits oben festgestellt, gewinnt die private Lebenszufriedenheit im Laufe des Lebens an Bedeutung für die Laufbahnzufriedenheit.

Während im 30. und 43. Lebensjahr die Einschätzung, weniger erreicht als erwartet zu haben, mit Blick auf die standardisierten Koeffizienten den deutlich stärksten Effekt ausübt, ist ihr Einfluss im 56. Lebensjahr etwa ebenso stark wie der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit.

Der selbsteingeschätzte Berufserfolg kann mit 26,4% im 30. Lebensjahr, 28,1% im 43. Lebensjahr und 27,1% im 56. Lebensjahr einen deutlich größeren Anteil der Varianz der Laufbahnzufriedenheit erklären als der objektive Berufserfolg (vgl. Tabelle 11). Dies verdeutlicht, dass der selbsteingeschätzte Berufserfolg weitaus mehr beinhaltet als lediglich die Widerspiegelung objektiver gesellschaftlicher Erfolgsmaßstäbe. Die Subjektivitätshypothese, nach welcher der Effekt des objektiven Berufserfolgs schwächer sein sollte als der des selbsteingeschätzten Berufserfolgs, kann damit hinsichtlich der Laufbahnzufriedenheit als bestätigt angesehen werden.

Insgesamt können im zweiten Modell im 30. Lebensjahr 30,6%, im 43. Lebensjahr 36,0% und im 56. Lebensjahr 37,3% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit erklärt werden.

Selbsteingeschätzter Berufserfolg und allgemeine Lebenszufriedenheit

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit untersucht wurde, geht es in diesem Abschnitt um den Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit (Tabelle 16).

Tabelle 16: Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten						Stand. Koeffizienten		
		30		43		56		30	43	56
Interzept		7.82	3.72	7.80	3.66	7.87	3.39			
Selbsteingeschätzter Berufserfolg										
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1	.07 n.s.	.02 n.s.	.08 n.s.	.01 n.s.	.36 ***	.26 ***	.01	.00	.09
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1	-.85 ***	-.64 ***	-1.15 ***	-.67 ***	-.91 ***	-.36 ***	-.18	-.19	-.11
Kontrollvariablen										
Private Lebenszufriedenheit	0-10		.51 ***		.53 ***		.56 ***	.65	.66	.67
Korr. R ²		.060***	.477***	.110***	.528***	.119***	.532***			
N		995		1184		1162				

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Referenzkategorie: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet

Zu allen Befragungszeitpunkten weist die Einschätzung, weniger erreicht als erwartet zu haben, einen signifikanten Effekt auf – und zwar am stärksten im 43. Lebensjahr.

Sowohl im 30. als auch im 43. Lebensjahr hat die Einschätzung, mehr erreicht als erwartet zu haben, keinen signifikanten Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Lediglich im 56. Lebensjahr weisen *beide* betrachteten Variablen des selbsteingeschätzten Berufserfolgs einen signifikanten Effekt auf. Für diesen Befragungszeitpunkt hatte sich auch bei der Laufbahnzufriedenheit schon der stärkste Effekt für die Einschätzung, mehr erreicht als erwartet zu haben, gezeigt.

Des Weiteren kann der selbsteingeschätzte Berufserfolg bei Betrachtung der allgemeinen Lebenszufriedenheit mit 6,0% im 30. Lebensjahr, 11,0% im 43. Lebensjahr und 11,9% im 56. Lebensjahr einen deutlich geringeren Anteil der Varianz erklären als bei

Betrachtung der Laufbahnzufriedenheit (vgl. Tabelle 15). Auch hier bestätigt sich also die Fokushypothese.

Ebenso kann die Subjektivitätshypothese erhärtet werden. So kann der selbsteingeschätzte Berufserfolg einen deutlich größeren Anteil der Varianz der allgemeinen Lebenszufriedenheit erklären als der objektive Berufserfolg (vgl. Tabelle 13).

Im zweiten Modell schwächen sich alle Effekte unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit ab, bleiben aber signifikant.

Insgesamt können im 30. Lebensjahr 47,7%, im 43. Lebensjahr 52,8% und im 56. Lebensjahr 53,2% der Varianz der allgemeinen Lebenszufriedenheit erklärt werden.

7.1.3 Gesamtmodell

Auf den bisherigen Ergebnissen aufbauend werden die Einflüsse von objektivem und selbsteingeschätztem Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit nun für jeden Befragungszeitpunkt gemeinsam in einem Pfadmodell untersucht. Bei Betrachtung der allgemeinen Lebenszufriedenheit wird außerdem auch die Laufbahnzufriedenheit als unabhängige Variable berücksichtigt.

Auf diese Weise soll überprüft werden, ob sich – wie in der Mediatorhypothese angenommen – der objektive Berufserfolg zunächst über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit auswirkt und letztere wiederum den Einfluss von objektivem bzw. selbsteingeschätztem Berufserfolg auf die allgemeine Lebenszufriedenheit vermittelt.

Für den statistischen Nachweis eines Mediatoreffekts müssen laut Urban und Mayerl, welche sich wiederum auf Holmbeck³⁸³ sowie Baron und Kenny³⁸⁴ beziehen, die folgenden vier Bedingungen erfüllt sein:

- a) Der Prädiktor (X) muss einen signifikanten Effekt auf den Mediator (Z) ausüben.*
- b) Der Prädiktor (X) muss in einem Regressionsmodell ohne Kontrolle des Einflusses der Mediatorvariablen einen signifikanten Effekt auf die abhängige Variable (Y) ausüben (...).*
- c) Der Mediator (Z) muss einen signifikanten Effekt auf die abhängige Variable (Y) ausüben.*

³⁸³ Holmbeck (1997), S.602

³⁸⁴ Baron/Kenny (1986), S.1176

d) Der Effekt des Prädiktors (X) auf die abhängige Variable (Y) muss sich verringern, wenn in einer multivariaten Regression als zusätzlicher Prädiktor die Mediatorvariable Z aufgenommen wird. Wird der Effekt von X auf Y bei Kontrolle von Z nichtsignifikant (...), so liegt der (...) Fall eines totalen Mediatoreffekts vor. Wird der Effekt von X auf Y hingegen geringer, aber bleibt signifikant, so liegt der Fall eines partiellen Mediatoreffekts vor.“³⁸⁵

Um die oben genannten Bedingungen a) bis d) zu prüfen, müssen die folgenden drei Regressionen *anhand derselben Daten* – also auch mit gleicher Fallzahl – berechnet werden³⁸⁶:

- Regression von Z auf X, wobei X den erwarteten signifikanten Effekt aufweisen muss.
- Regression von Y auf X, wobei X den erwarteten signifikanten Effekt aufweisen muss.
- Regression von Y auf X und Z, wobei Z den erwarteten signifikanten Effekt aufweisen sowie der Effekt von X sich abschwächen muss bzw. nicht mehr signifikant sein darf.

Hinsichtlich Bedingung b) gibt es allerdings eine Ausnahme. So können so genannte „Suppressoreffekte“ bestehen. Zum besseren Verständnis muss in diesem Zusammenhang auf die Unterscheidung zwischen direkten, indirekten und totalen Effekten eingegangen werden. Direkte Effekte sind „direkte Einflussbeziehungen, die nicht durch dritte Variablen unterbrochen bzw. interveniert werden“³⁸⁷ (vgl. dazu Abbildung 12).

Der indirekte Effekt ergibt sich aus der Multiplikation der direkten Effekte b_{zx} und b_{yz} . Der totale Effekt wiederum kann aus der Summe des indirekten und des direkten Effekts errechnet werden, er entspricht dem Regressionskoeffizienten einer einfachen Regression von Y auf X.³⁸⁸

³⁸⁵ Urban/Mayerl (2011), S.310f.

³⁸⁶ Urban/Mayerl (2011), S.311

³⁸⁷ Urban/Mayerl (2011), S.304

³⁸⁸ Urban/Mayerl (2011), S.304f.

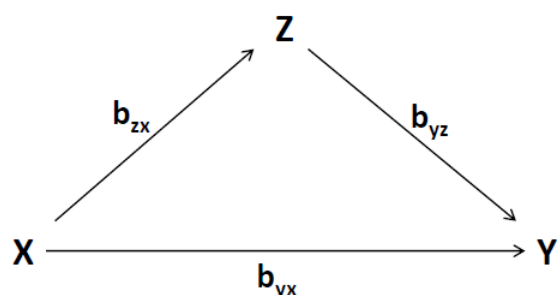


Abbildung 12: Direkte Effekte bei Mediatoreffekt³⁸⁹

Suppressoreffekte bestehen dann, wenn sich indirekte und direkte Effekte mit gegensätzlichen Vorzeichen verringern oder sogar gegenseitig aufheben, „was zur Folge hat, dass kein signifikanter totaler Effekt von X und Y auftritt, aber durchaus ein signifikanter direkter sowie indirekter Effekt nachzuweisen ist“.³⁹⁰

Aufgrund der Möglichkeit von Suppressoreffekten werden in den folgenden Analysen auch alle in den Querschnittanalysen betrachteten Variablen des objektiven Berufserfolgs (vgl. Tabelle 11 und Tabelle 13) mit in die Analysen einbezogen, die dort keinen Effekt gezeigt haben.

Für einen Nachweis des in Teil a) der Mediatorhypothese angenommenen Mediatoreffekts des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Kapitel 4.4.2) müssten sich demnach die folgenden Ergebnisse zeigen:

- 1) Der objektive Berufserfolg muss einen signifikanten positiven Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg ausüben.
- 2) Der objektive Berufserfolg muss einen signifikanten positiven Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit ausüben, wenn der selbsteingeschätzte Berufserfolg nicht kontrolliert wird (Ausnahme: Suppressoreffekt).
- 3) Der selbsteingeschätzte Berufserfolg muss in einem Regressionsmodell unter Kontrolle des objektiven Berufserfolgs einen signifikanten positiven Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit ausüben und der Effekt des objektiven Berufserfolgs muss sich abschwächen.

Weiter erfordert ein Nachweis des in Teil b) der Mediatorhypothese angenommenen Mediatoreffekts des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszu-

³⁸⁹ Abbildung übernommen aus Urban/Mayerl (2011), S.304

³⁹⁰ Urban/Mayerl (2011), S.310

friedenheit über die Laufbahnzufriedenheit (Kapitel 4.4.2) neben dem bereits in Bedingung 3) angenommenen Effekt des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit die folgenden Ergebnisse:

- 4) Der selbsteingeschätzte Berufserfolg muss einen signifikanten positiven Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausüben, wenn die Laufbahnzufriedenheit nicht kontrolliert wird (Ausnahme: Suppressoreffekt).
- 5) Die Laufbahnzufriedenheit muss in einem Regressionsmodell unter Kontrolle des selbsteingeschätzten Berufserfolgs einen signifikanten positiven Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausüben und der Effekt des selbsteingeschätzten Berufserfolgs muss sich abschwächen.

Zusätzlich zu den bisherigen Bedingungen müssen für den in Teil c) der Mediatorhypothese angenommenen Mediatoreffekt des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit (Kapitel 4.4.2) die folgenden Bedingungen erfüllt sein:

- 6) Der objektive Berufserfolg muss einen signifikanten positiven Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausüben, wenn der selbsteingeschätzte Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit nicht kontrolliert werden (Ausnahme: Suppressoreffekt).
- 7) Die Laufbahnzufriedenheit muss in einem Regressionsmodell unter Kontrolle des objektiven und des selbsteingeschätzten Berufserfolgs einen signifikanten positiven Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ausüben und die Effekte des objektiven bzw. des selbsteingeschätzten Berufserfolgs müssen sich abschwächen.

Kontrolliert wird in den Analysen außerdem wieder die private Lebenszufriedenheit. So kann auch die Selbstverwirklichungshypothese geprüft werden, wonach der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit schwächer ist als der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit. Unter Berücksichtigung der bisherigen Ergebnisse wird die private Lebenszufriedenheit als zusätzliche Mediatorvariable auf der gleichen Ebene wie die Laufbahnzufriedenheit in das Modell aufgenommen, wobei zwischen Laufbahnzufriedenheit und privater Lebenszufriedenheit vereinfachend eine wechselseitige Korrelation im Sinne eines wechselseitigen „spillovers“ angenommen wird.

Bereits diese Ausführungen zeigen, dass es sich um ein relativ komplexes Kausalmodell handelt. Mit Hilfe bestimmter Statistikprogramme ist es möglich, derart komplexe Modelle auf einmal – also in einem Rechenvorgang – zu berechnen. Ein großer Vorteil dabei ist außerdem, dass man gleichzeitig auch alle direkten, indirekten und totalen Effekte sowie deren Signifikanzen erhält, anhand derer „die kausale Bedeutung einer X-Variablen adäquater zu spezifizieren“³⁹¹ ist und deren manuelle Berechnung mühsam wäre.³⁹² In der vorliegenden Arbeit wurden die Analysen mit dem Programm Mplus durchgeführt.

Bei den zentralen Verfahren zur Pfadanalyse wird üblicherweise der Maximum-Likelihood (ML)-Schätzer verwendet, welcher ein (quasi-)metrisches Skalenniveau voraussetzt. In der vorliegenden Untersuchung liegt jedoch der als Mediator fungierende selbsteingeschätzte Berufserfolg nur auf ordinalem Skalenniveau mit drei Kategorien vor. Diese Variable als quasimetrisch anzusehen, ist aufgrund der wenigen Kategorien grenzwertig. Wird die Variable jedoch als kategorial in die Analysen einbezogen, so lassen sich unter Verwendung des ML-Schätzers die indirekten Effekte nicht angemessen berechnen.

Aus diesem Grund wird hier auf das so genannte Weighted-Least-Squares-Mean-And-Variance-Adjusted (WLSMV)-Schätzverfahren zurückgegriffen.³⁹³ Unter Verwendung des WLSMV-Schätzers werden für metrische abhängige Variable lineare Regressionen und für kategoriale abhängige Variablen Probit Regressionen berechnet.³⁹⁴ Die ordinale Mediatorvariable fließt dabei als latente metrische Variable mit in die Analysen ein – sowohl in ihrer Funktion als abhängige als auch als unabhängige Variable. Somit kann der indirekte Effekt problemlos aus dem Produkt der direkten Effekte ermittelt werden.

Für alle drei Befragungszeitpunkte werden zunächst die standardisierten direkten signifikanten Pfadkoeffizienten in einem Pfadmodell dargestellt (Abbildung 13 bis Abbildung 15). Ergänzend dazu werden in den Tabellen jeweils auch die indirekten und totalen Effekte für alle Variablen ausgewiesen, für die auf mindestens dem 10%-Niveau signifikante indirekte und/oder totale Effekte auf die Laufbahnzufriedenheit bzw. die

³⁹¹ Urban/Mayerl (2011), S.306f.

³⁹² vgl. dazu Urban/Mayerl (2011), S.304ff.

³⁹³ Urban (2004), S.18f.

³⁹⁴ Muthén/Muthén (1998-2012), S.35

allgemeine Lebenszufriedenheit bestehen. Die Signifikanzen der indirekten Effekte wurden dabei zunächst anhand des konventionellen Sobel-Tests berechnet. Die indirekten Effekte, also die Produkte aus verschiedenen Regressionseffekten, sind allerdings „häufig nicht normalverteilt, was die Verlässlichkeit herkömmlicher Signifikanztests einschränkt“.³⁹⁵ Aus diesem Grund wurden die Signifikanzen der indirekten Effekte zudem – wie von MacKinnon, Lockwood und Williams empfohlen³⁹⁶ – anhand von asymmetrischen Konfidenzintervallen geprüft, welche mit so genannten bias-korrigierten Bootstraps geschätzt wurden. Um möglichst präzise Ergebnisse erzielen zu können, wurden 10.000 Bootstrap-Stichproben gewählt. Weichen diese Ergebnisse von denen des Sobel-Tests ab, wird darauf explizit im Text hingewiesen.

Betont werden muss an dieser Stelle noch einmal, dass der selbsteingeschätzte Berufserfolg lediglich für diejenigen Personen erfasst wurde, die irgendwann zwischen der vorangegangenen und der aktuellen Erhebung einmal hauptberuflich erwerbstätig waren und die in dieser Zeit nicht in den Vorruhestand gegangen sind.³⁹⁷ Alle anderen Personen fallen demnach infolge der „listwise deletion“ im Gesamtmodell aus der Analyse heraus, was bei der Interpretation berücksichtigt werden muss.

Gesamtmodell für das 30. Lebensjahr

Letztes Nettoeinkommen

Im 30. Lebensjahr ergibt sich für das letzte Nettoeinkommen ein signifikanter positiver direkter Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Abbildung 13).

Mit Blick auf Tabelle 17 zeigt sich außerdem sowohl ein positiver indirekter als auch totaler Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit, d.h. hier besteht – wie vermutet – ein Mediatoreffekt auf die Laufbahnzufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg. Es handelt sich dabei um einen totalen Mediatoreffekt, denn das letzte Nettoeinkommen hat keinen signifikanten direkten Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit.³⁹⁸

³⁹⁵ Geiser (2010), S.83

³⁹⁶ MacKinnon/Lockwood/Williams (2004), S.99

³⁹⁷ Letzterer Aspekt gilt nur für das 56. Lebensjahr.

³⁹⁸ Urban/Mayerl (2011), S.304

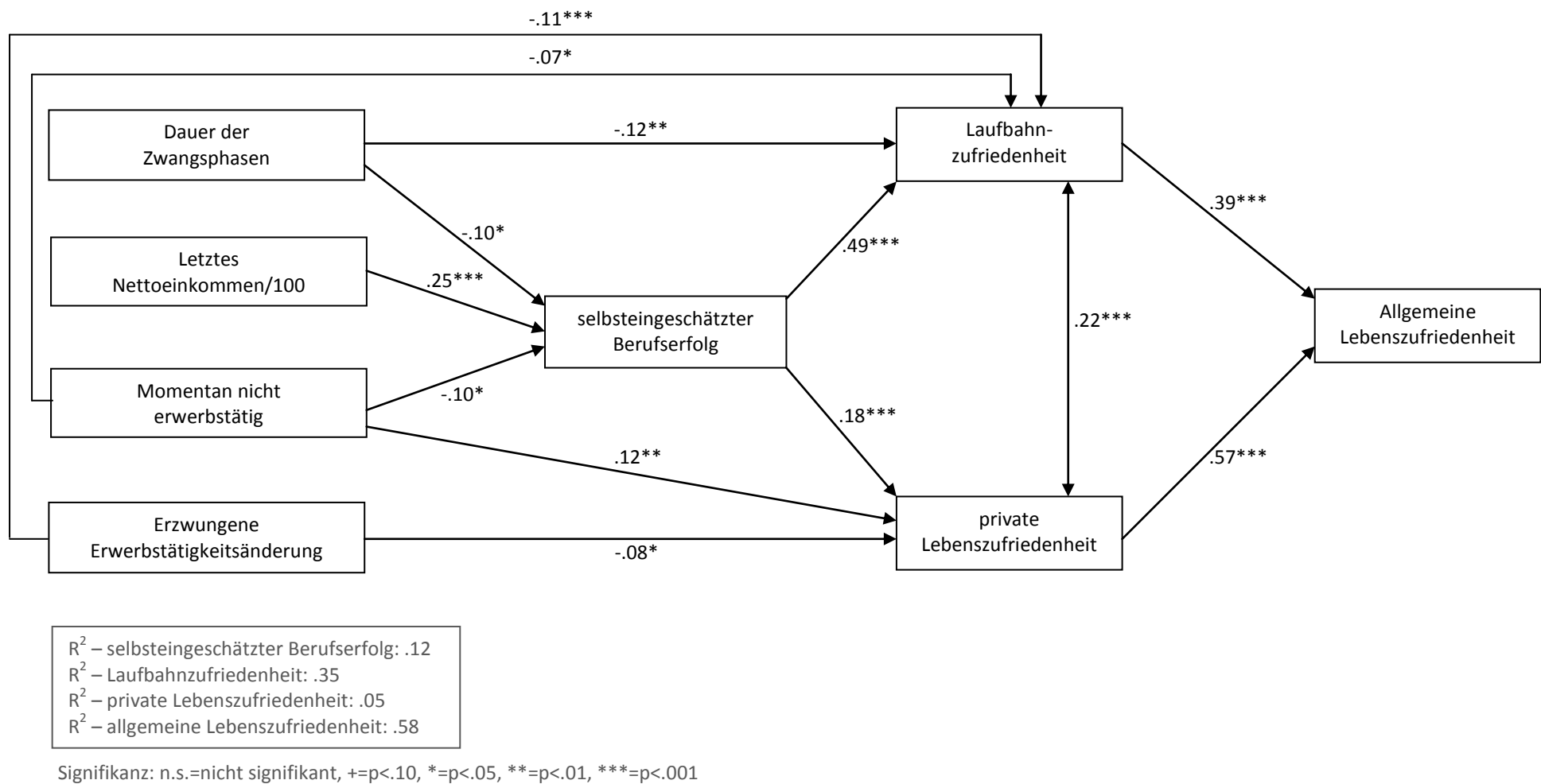


Abbildung 13: Pfadmodell mit standardisierten direkten Effekten des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit im 30. Lebensjahr (N=774)

Tabelle 17: Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit im 30. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.04 *** [.12]	.05 ** [.15]
Letztes Berufsprestige/10	.00 n.s. [.01]	.04 + [.06]
Momentan nicht erwerbstätig	-.25 * [-.05]	-.59 *** [-.11]
Dauer der Zwangsphasen	-.02 * [-.05]	-.06 *** [-.17]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.10 n.s. [-.02]	-.80 *** [-.13]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001
N=774; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

Tabelle 18: Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die private Lebenszufriedenheit im 30. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.01 ** [.05]	.00 n.s. [.01]
Momentan nicht erwerbstätig	-.08 * [-.02]	.45 * [.10]
Dauer der Zwangsphasen	-.01 * [-.02]	-.00 n.s. [-.00]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.03 n.s. [-.01]	-.43 * [-.08]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001
N=774; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

Tabelle 19: Indirekte und totale Effekte des objektiven und des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im 30. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt ¹	Indirekter Effekt ²	Indirekter Effekt ³	Indirekter Effekt ⁴	Indirekter Effekt ⁵	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.00 n.s. [.01]	-.00 n.s. [-.01]	-.00 n.s. [-.02]	.01 *** [.05]	.01 ** [.03]	.02 * [.11]
Momentan nicht erwerbstätig	-.09 * [-.03]	.01 n.s. [.00]	.24 ** [.07]	-.07 * [-.02]	-.04 * [-.01]	.17 n.s. [.05]
Dauer der Zwangsphasen	-.01 ** [-.05]	.00 n.s. [.00]	.00 n.s. [.01]	-.01 * [-.02]	-.00 * [-.01]	-.01 n.s. [-.06]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.18 *** [-.04]	.01 n.s. [.00]	-.18 * [-.04]	-.03 n.s. [-.01]	-.02 n.s. [-.00]	-.30 * [-.07]
Selbsteingeschätzter Berufserfolg	.26 *** [.19]	-	.14 *** [.11]	-	-	.36 *** [.26]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; N=774; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

¹ über Laufbahnzufriedenheit; ² über selbsteingeschätzten Berufserfolg; ³ über private Lebenszufriedenheit; ⁴ über selbsteingeschätzten Berufserfolg und Laufbahnzufriedenheit; ⁵ über selbsteingeschätzten Berufserfolg und private Lebenszufriedenheit

Damit kann festgehalten werden, dass sich hinsichtlich des letzten Nettoeinkommens Teil a) der Mediatorhypothese bestätigt hat: Der Einfluss des letzten Nettoeinkommens auf die Laufbahnzufriedenheit wird durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt.

Des Weiteren weist das letzte Nettoeinkommen einen signifikanten positiven indirekten Effekt auf die private Lebenszufriedenheit auf (Tabelle 18). Da jedoch kein totaler Effekt gefunden wurde, liegt hier keine Mediation vor. So ist zwar „ein Mediatoreffekt immer ein indirekter Effekt, aber ein indirekter Effekt muss kein Mediatoreffekt sein“.³⁹⁹

Außerdem zeigt sich für das letzte Nettoeinkommen ein positiver signifikanter totaler Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit sowie ein positiver signifikanter indirekter Effekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit, so wie es in Teil c) der Mediatorhypothese angenommen wurde. Zusätzlich besteht aber auch ein signifikanter indirekter Effekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Lebenszufriedenheit (Tabelle 19).

Momentane Nichterwerbstätigkeit

Einen signifikanten negativen direkten Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg weist die momentane Nichterwerbstätigkeit auf (Abbildung 13). Im Hinblick auf die indirekten und totalen Effekte (Tabelle 17) zeigt sich auch hier, dass der selbsteingeschätzte Berufserfolg eine Mediatorrolle zur Laufbahnzufriedenheit übernimmt. Daneben hat die momentane Nichterwerbstätigkeit aber noch einen direkten negativen Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit. Der gefundene Mediatoreffekt ist hier also nur partiell. Trotzdem kann festgehalten werden, dass sich auch hier der in Teil a) der Mediatorhypothese angenommene Mediatoreffekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg bestätigt.

Zudem wirkt sich die momentane Nichterwerbstätigkeit positiv direkt auf die private Lebenszufriedenheit aus (Abbildung 13). Wie bereits oben vermutet, scheint also die Nichterwerbstätigkeit in dieser Lebensphase häufig mit für das Privatleben gewinnbringenden Tätigkeiten oder Ereignissen einherzugehen. Insbesondere die Familien-

³⁹⁹ Urban/Mayerl (2011), S.310

gründung sollte mit 30 Jahren bedeutsam sein. So korreliert die Nichterwerbstätigkeit hier relativ hoch mit dem Kriterium „Frau mit Kind“ ($\rho=.45$) und mit der Dauer der Familienphasen ($\rho=.60$). Aus Tabelle 18 ergibt sich zum einen ein totaler positiver Effekt auf die private Lebenszufriedenheit, zum anderen aber auch ein indirekter negativer Effekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg.

Damit erklärt sich auch, warum kein totaler Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit besteht, wie Tabelle 19 zeigt. Es gibt nämlich einen Suppressoreffekt, d.h. die gegenläufigen Effekte der momentanen Nichterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit heben sich gegenseitig auf. Unter Berücksichtigung der bestehenden signifikanten indirekten Effekte kann somit davon ausgegangen werden, dass der Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit über beide Lebensbereiche – aber in unterschiedlicher Richtung – auf die allgemeine Lebenszufriedenheit wirkt. Anzumerken ist außerdem, dass sich der nur über die Laufbahnzufriedenheit wirkende indirekte negative Effekt in der Prüfung mit dem 95%-Bootstrap-Konfidenzintervall $[-.019; .006]$ als nicht signifikant erwiesen hat; das Ergebnis ist daher nicht sinnvoll interpretierbar. Insgesamt bestätigt sich mit diesen Ergebnissen für die momentane Nichterwerbstätigkeit der in Teil c) der Mediatorhypothese angenommene Mediatoreffekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit – gleichzeitig kommt aber zum Ausdruck, dass auch andere Bereichszufriedenheiten als Mediatoren von Bedeutung sein können.

Dauer der Zwangsphasen

Die Dauer der Zwangsphasen wirkt sich direkt negativ auf Laufbahnzufriedenheit und selbsteingeschätzten Berufserfolg aus. Tabelle 17 lässt auch hier einen (partiellen) Mediatoreffekt erkennen, denn sowohl der indirekte als auch der totale Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit sind signifikant. Die Prüfung mit dem 95%-Bootstrap-Konfidenzintervall $[-.034; .000]$ spricht allerdings für einen nicht signifikanten indirekten Effekt, weshalb eine Interpretation als Mediatoreffekt unsicher ist.

Ein negativer indirekter Effekt ohne Mediatorfunktion auf die private Lebenszufriedenheit zeigt sich außerdem über den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Tabelle 18).

Des Weiteren konnten die beiden in Tabelle 19 dargestellten indirekten Effekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit bzw. den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Lebenszufriedenheit bei der Bootstrap-Prüfung nicht repliziert werden, denn auch hier schließen die Konfidenzintervalle den Wert 0 ein $([-.010; .000], [-.006; .000])$. Mit Sicherheit signifikant ist lediglich der negative indirekte Effekt nur über die Laufbahnzufriedenheit. Da kein totaler Effekt besteht, handelt es sich dabei allerdings um keinen Mediatoreffekt.

Insgesamt konnten die Annahmen aus Teil a) und c) der Mediatorhypothese hinsichtlich der Dauer der Zwangsphasen im 30. Lebensjahr nicht bestätigt werden.

Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung

Eine erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung wirkt sich lediglich direkt auf die Laufbahnzufriedenheit und die private Lebenszufriedenheit aus, in beiden Fällen negativ (Abbildung 13). Wie Tabelle 19 zeigt, wirken beide Zufriedenheitseinschätzungen auch als Mediatoren auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Auch hier können Teil a) und c) der Mediatorhypothese also nicht bestätigt werden, zumindest aber besteht eine – wenn auch nur partielle – Mediation über die Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern, Aufstieg/Beförderung und letztes Berufsprestige

Im 30. Lebensjahr zeigen sich keinerlei signifikante Effekte für den Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern sowie für die Erfahrung eines Aufstiegs bzw. einer Beförderung; daher werden diese hier auch nicht aufgeführt. Anzumerken ist, dass für das letzte Berufsprestige lediglich auf dem 10%-Niveau ($p=.097$) ein totaler Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit besteht – jedoch kein direkter oder indirekter Effekt (Tabelle 17).

Selbsteingeschätzter Berufserfolg

Zudem ergibt sich – wie in Teil b) der Mediatorhypothese vermutet – ein Mediatoreffekt des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit

vermittelt vor allem über die Laufbahnzufriedenheit, aber auch die private Lebenszufriedenheit (Tabelle 19).

Laufbahnzufriedenheit vs. private Lebenszufriedenheit

Wie sich mit Blick auf Abbildung 13 zeigt, hat die private Lebenszufriedenheit einen deutlich stärkeren Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit als die Laufbahnzufriedenheit, womit die Selbstverwirklichungshypothese für das 30. Lebensjahr bestätigt werden kann.

Gesamtmodell im 43. Lebensjahr

Letztes Nettoeinkommen

Auch im 43. Lebensjahr übt das letzte Nettoeinkommen einen direkten positiven Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg aus (Abbildung 14), welcher wiederum den Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit mediiert (Tabelle 20). Teil a) der Mediatorhypothese kann also für das letzte Nettoeinkommen wieder als bestätigt angesehen werden. Es handelt sich dabei um einen totalen Mediatoreffekt.

Des Weiteren besteht auch ein signifikanter indirekter Effekt auf die private Lebenszufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg. Es handelt sich jedoch um keinen Mediatoreffekt, denn ein totaler Effekt findet sich hier nicht (Tabelle 21).

Mit Blick auf Tabelle 22 zeigen sich außerdem signifikante indirekte Effekte über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit bzw. den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Lebenszufriedenheit, jedoch gibt es auch hier keinen totalen signifikanten Effekt. Damit kann Teil c) der Mediatorhypothese für das letzte Nettoeinkommen nicht bestätigt werden.

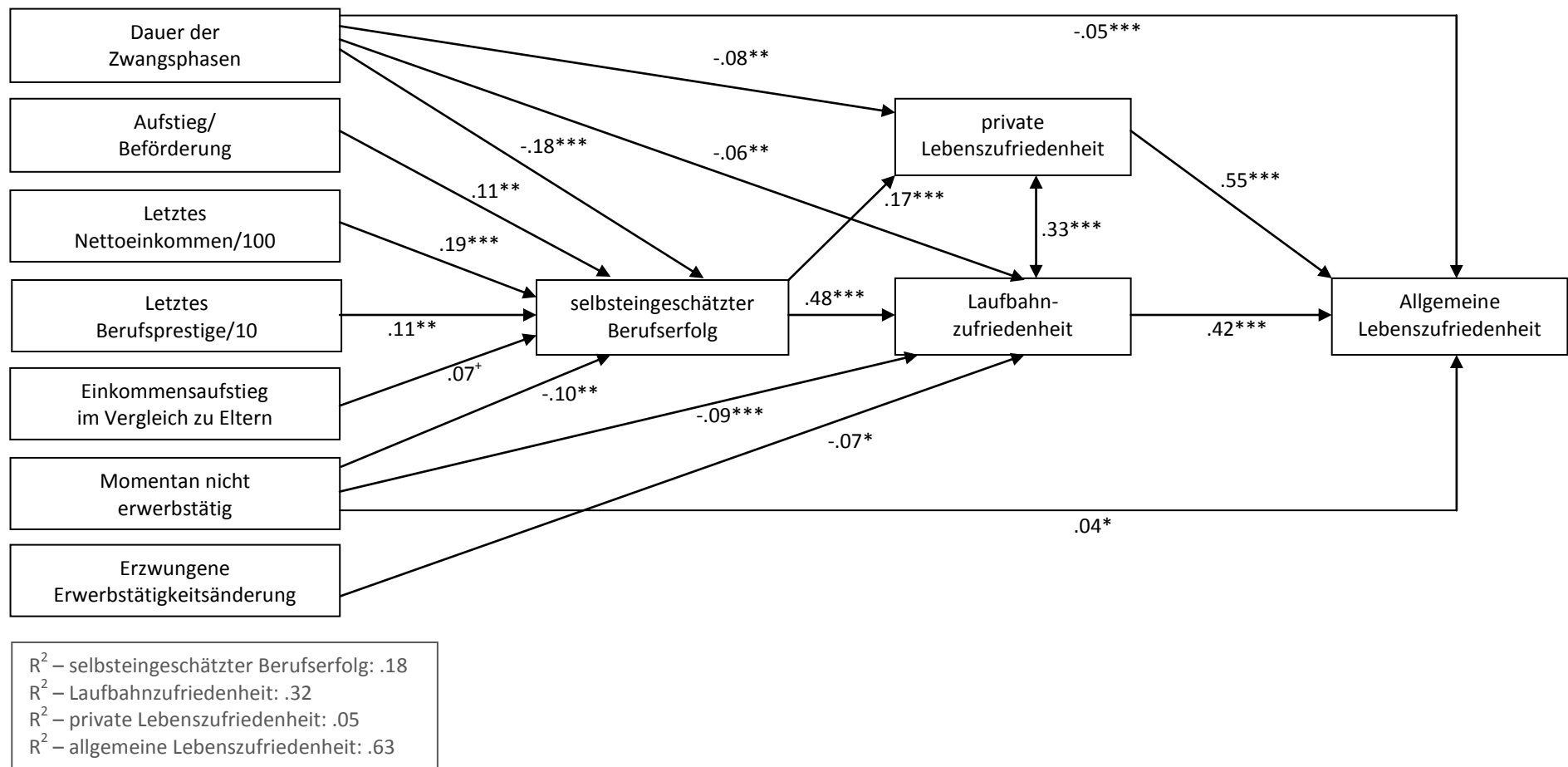


Abbildung 14: Pfadmodell mit standardisierten direkten Effekten des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit im 43. Lebensjahr (N=971)

Tabelle 20: Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit im 43. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.01 *** [.09]	.01 ** [.11]
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	.12 + [.03]	.20 n.s. [.06]
Letztes Berufsprestige/10	.03 ** [.05]	.05 ** [.09]
Beförderung/Aufstieg	.26 ** [.05]	.33 + [.07]
Momentan nicht erwerbstätig	-.34 ** [-.05]	-1.02 *** [-.14]
Dauer der Zwangsphasen	-.02 *** [-.09]	-.03 *** [-.15]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.05 n.s. [-.01]	-.42 ** [-.08]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001
N=971; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

Tabelle 21: Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die private Lebenszufriedenheit im 43. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.00 ** [.03]	.00 n.s. [.04]
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	.04 n.s. [.01]	.18 n.s. [.05]
Letztes Berufsprestige/10	.01 * [.02]	.02 n.s. [.04]
Beförderung/Aufstieg	.09 ** [.02]	-.10 n.s. [-.02]
Momentan nicht erwerbstätig	-.12 * [-.02]	-.08 n.s. [-.01]
Dauer der Zwangsphasen	-.01 ** [-.03]	-.02 *** [-.11]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.02 n.s. [-.00]	-.15 n.s. [-.03]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001
N=971; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

Tabelle 22: Indirekte und totale Effekte des objektiven und des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im 43. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt ¹	Indirekter Effekt ²	Indirekter Effekt ³	Indirekter Effekt ⁴	Indirekter Effekt ⁵	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.00 n.s. [.01]	.00 n.s. [-.01]	.00 n.s. [.00]	.00 *** [.04]	.00 ** [.02]	.01 n.s. [.05]
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	.03 n.s. [.01]	-.01 n.s. [-.00]	.06 n.s. [.02]	.04 + [.01]	.02 n.s. [.01]	.07 n.s. [.03]
Letztes Berufsprestige/10	.01 n.s. [.02]	-.00 n.s. [-.00]	.00 n.s. [.01]	.01 ** [.02]	.00 * [.01]	.02 n.s. [.04]
Beförderung/Aufstieg	.02 n.s. [.01]	-.01 n.s. [-.00]	-.08 n.s. [-.02]	.08 ** [.02]	.04 ** [.01]	.05 n.s. [.01]
Momentan nicht erwerbstätig	-.21 *** [-.04]	.01 n.s. [.00]	.02 n.s. [.00]	-.11 ** [-.02]	-.05 * [-.01]	-.14 n.s. [-.03]
Dauer der Zwangsphasen	-.00 ** [-.03]	.00 n.s. [.01]	-.01 ** [-.04]	-.01 *** [-.04]	-.00 ** [-.02]	-.02 *** [-.16]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.12 * [-.03]	.00 n.s. [.00]	-.06 n.s. [-.01]	-.02 n.s. [-.00]	-.01 n.s. [-.00]	-.21 n.s. [-.05]
Selbsteingeschätzter Berufserfolg	.25 *** [.20]	-	.12 *** [.09]	-	-	.34 *** [.27]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; N=971; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

¹ über Laufbahnzufriedenheit; ² über selbsteingeschätzten Berufserfolg; ³ über private Lebenszufriedenheit; ⁴ über selbsteingeschätzten Berufserfolg und Laufbahnzufriedenheit; ⁵ über selbsteingeschätzten Berufserfolg und private Lebenszufriedenheit

Letztes Berufsprestige

Das gleiche Einflussmuster ergibt sich für das letzte Berufsprestige. Auch hier zeigt sich ein direkter positiver Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Abbildung 14), welcher – wie in Teil a) der Mediatorhypothese angenommen – wiederum den Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit (total) mediiert (Tabelle 20).

Ebenso kann ein signifikanter indirekter Effekt, nicht aber ein Mediatoreffekt, über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die private Lebenszufriedenheit festgestellt werden (Tabelle 21).

Des Weiteren bestehen signifikante indirekte Effekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit bzw. den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Lebenszufriedenheit, jedoch kein totaler signifikanter Effekt (Tabelle 22). Teil c) der Mediatorhypothese kann insofern auch nicht bestätigt werden.

Aufstieg/Beförderung

Ein ähnliches Ergebnis findet sich für die Erfahrung eines Aufstiegs bzw. einer Beförderung, für die ebenfalls mit Blick auf Teil a) der Mediatorhypothese ein (totaler) Mediatoreffekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg nachgewiesen werden kann (Abbildung 14 und Tabelle 20). Teil c) der Hypothese wird aber wiederum nicht bestätigt, da sich lediglich normale indirekte Effekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ergeben (Tabelle 22).

Die Ergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass ein Suppressoreffekt über die private Lebenszufriedenheit vorliegt. So ist in Tabelle 21 zwar ein positiver indirekter Effekt auf diese erkennbar, jedoch besteht ein negativer totaler Effekt, der aber nicht signifikant ist. Ähnlich zeigt sich in Tabelle 22 ein – allerdings auch nicht signifikanter – negativer indirekter Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit über die private Lebenszufriedenheit. Bereits die vorangegangenen Analysen haben auf ein solches Resultat hingedeutet, da der Effekt der Erfahrung eines Aufstiegs oder einer Beförderung unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit leicht an Bedeutung gewonnen hatte (Tabelle 11). Dort wurde vermutet, dass ein solches Erlebnis auch mit erhöhtem Stress im Privatleben bzw. einem Verlust an Freizeit verbunden ist. Um eine solche Vermu-

tung abzusichern, sind jedoch weiterführende Analysen nötig, die in dieser Arbeit nicht geleistet werden können.

Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern

Für den Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern findet sich lediglich ein auf dem 10%-Niveau signifikanter Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Abbildung 14), welcher sich darüber auf die Laufbahnzufriedenheit (Tabelle 20) und anschließend auf die allgemeine Lebenszufriedenheit (Tabelle 22) auswirkt. Hierbei handelt es sich durchweg um normale indirekte Effekte und nicht um Mediatoreffekte. Die Signifikanzprüfung anhand des 95%-Bootstrap-Konfidenzintervalls unterstreicht noch einmal die geringe Signifikanz dieser Ergebnisse.

Festgehalten werden kann somit, dass sich für den Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern weder Teil a) noch Teil c) der Mediatorhypothese bestätigt.

Momentane Nichterwerbstätigkeit

Die momentane Nichterwerbstätigkeit wirkt sich zum einen auf direktem Weg negativ auf die Laufbahnzufriedenheit aus, zum anderen ergibt sich aber ein negativer Mediatoreffekt auf die Laufbahnzufriedenheit vermittelt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit (Abbildung 14 und Tabelle 20). Es besteht demnach ein (partieller) Mediatoreffekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit, wie es auch in Teil a) der Mediatorhypothese angenommen wurde.

Ebenso ist ein negativer indirekter Effekt auf die private Lebenszufriedenheit festzustellen. Allerdings ist der totale Effekt nicht signifikant, es handelt sich also um keinen Mediatoreffekt.

Auffällig ist, dass zudem ein schwacher positiver direkter Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit besteht (Abbildung 14). Es ist zu vermuten, dass ein großer Teil der im 43. Lebensjahr Nichterwerbstätigen – wie bereits im 30. Lebensjahr – aufgrund von Kinderbetreuung keinem Erwerb nachgeht. So korreliert die momentane Nichterwerbstätigkeit noch zu immerhin $\rho=.17$ mit der Variablen „Frau mit Kind“ sowie zu $\rho=.31$ mit der Dauer von Familienphasen. Zwar scheint sich die Familiengründung und damit einhergehende Kinderbetreuung

infolge von Adaptationsprozessen nicht mehr positiv auf die private Lebenszufriedenheit auszuwirken. Im 43. Lebensjahr sollten jedoch viele Kinder im Schul- oder zumindest Kindergartenalter sein, sodass trotz Betreuung wieder mehr Zeit für andere Tätigkeiten bleibt, z.B. ehrenamtliche Tätigkeiten oder Hobbies, welche für das Freizeitleben oder das Selbst gewinnbringend sein können. Diese Vermutung bedarf jedoch einer vertiefenden Überprüfung in weiterführenden anderen Untersuchungen.

Zudem gilt es an dieser Stelle zu berücksichtigen, dass diejenigen Personen, die zwischen dem 30. und 43. Lebensjahr *gar nicht* erwerbstätig waren – ein Umstand, der vermutlich hauptsächlich auf Kinderbetreuung zurückzuführen ist – in dieser Analyse wegen fehlender Werte durch Überfilterung nicht berücksichtigt wurden und möglicherweise auch deshalb kein gegenläufiger positiver Effekt auf die private Lebenszufriedenheit auszumachen ist.

Die beschriebenen gegenläufigen Wirkungen der momentanen Nichterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit tragen vermutlich mit dazu bei, dass – wie Tabelle 22 zeigt – kein signifikanter totaler negativer Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit besteht, d.h. auch hier kann ein Suppressoreffekt vermutet werden. Unter Berücksichtigung der signifikanten indirekten negativen Effekte der momentanen Nichterwerbstätigkeit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit bzw. nur über die Laufbahnzufriedenheit kann hier deshalb unter Vorbehalt von partiellen Mediatoreffekten ausgegangen werden, obwohl die Bedingung des totalen Effekts nicht erfüllt ist. Wäre dies der Fall, so würde sich hier Teil c) der Mediatorhypothese bestätigen – die Ergebnisse sind jedoch nicht eindeutig.

Dauer der Zwangsphasen

Die Dauer der Zwangsphasen wirkt sich direkt und negativ auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg, die Laufbahnzufriedenheit, die private Lebenszufriedenheit und die allgemeine Lebenszufriedenheit aus (Abbildung 14).

Weiter zeigt sich hinsichtlich der Laufbahnzufriedenheit und der privaten Lebenszufriedenheit ein signifikanter (partieller) Mediatoreffekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Tabelle 20 und Tabelle 21). Damit kann für die Dauer der Zwangsphasen

Teil a) der Mediatorhypothese – die Mediation über den selbsteingeschätzten Berufserfolg – bestätigt werden.

Ebenso ergeben sich auf verschiedenen Wegen Mediatoreffekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit (Tabelle 22), so auch der in Teil c) der Mediatorhypothese vermutete Mediatoreffekt zunächst über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und anschließend über die Laufbahnzufriedenheit.

Hinsichtlich des ausgewiesenen Mediatoreffekts nur über die Laufbahnzufriedenheit ist darauf hinzuweisen, dass sich bei der Prüfung mit dem 95%-Bootstrap-Konfidenzintervall keine Signifikanz zeigt [-.009; .002].

Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung

Für die erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung ergibt sich lediglich ein negativer direkter Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit (Abbildung 14) und darüber ein indirekter Effekt – allerdings kein Mediatoreffekt – auf die allgemeine Lebenszufriedenheit (Tabelle 22). Auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg wirkt sich eine erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung nicht aus. Damit können weder Teil a) noch Teil c) der Mediatorhypothese bestätigt werden.

Selbsteingeschätzter Berufserfolg

Wie schon im 30. Lebensjahr zeigt sich ein Mediatoreffekt vom selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die allgemeine Lebenszufriedenheit durch sowohl – gemäß Teil b) der Mediatorhypothese – die Laufbahnzufriedenheit als auch die private Lebenszufriedenheit, wobei der größere Teil durch die Laufbahnzufriedenheit mediiert wird (Tabelle 22).

Laufbahnzufriedenheit vs. private Lebenszufriedenheit

Auch hier kann die Selbstverwirklichungshypothese bestätigt werden: Die private Lebenszufriedenheit hat einen stärkeren Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit als die Laufbahnzufriedenheit (Abbildung 14).

Gesamtmodell im 56. Lebensjahr

Letztes Nettoeinkommen

Für das letzte Nettoeinkommen findet sich auch im 56. Lebensjahr ein positiver direkter Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Abbildung 15). Dieser Effekt wird dann – wie in Teil a) der Mediatorhypothese vermutet – über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit vermittelt (Tabelle 23), es besteht ein totaler Mediatoreffekt.

Des Weiteren wirkt sich das letzte Nettoeinkommen über den selbsteingeschätzten Berufserfolg indirekt positiv auf die private Lebenszufriedenheit aus; es besteht allerdings kein totaler Effekt und damit auch kein Mediatoreffekt (Tabelle 24).

In Tabelle 25 zeigen sich außerdem indirekte positive Effekte vermittelt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit bzw. den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Lebenszufriedenheit. Ein totaler Effekt tritt allerdings nicht auf, womit Teil c) der Mediatorhypothese hier nicht bestätigt werden kann.

Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern

Auch für den Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern ergibt sich – gemäß Teil a) der Mediatorhypothese – ein totaler Mediatoreffekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit (Abbildung 15 und Tabelle 23).

Zudem besteht ein normaler indirekter positiver Effekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die private Lebenszufriedenheit (Tabelle 24).

Wie sich außerdem in Tabelle 25 zeigt, wirkt sich ein Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern indirekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit bzw. den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus. Da aber kein totaler Effekt besteht, kann Teil c) der Mediatorhypothese auch hier nicht nachgewiesen werden.

Tabelle 23: Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit im 56. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.01 *** [.12]	.01 * [.12]
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	.24 ** [.06]	.28 * [.07]
Letztes Berufsprestige/10	.03 ** [.05]	.05 ** [.09]
Beförderung/Aufstieg	.43 *** [.07]	.42 + [.06]
Momentan nicht erwerbstätig	.20 n.s. [.02]	-.75 *** [-.09]
Dauer der Zwangsphasen	-.01 ** [-.06]	-.02 *** [-.12]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.21 * [-.04]	-.67 *** [-.13]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001
N=976; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

Tabelle 24: Indirekte und totale Effekte des objektiven Berufserfolgs auf die private Lebenszufriedenheit im 56. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.00 *** [.05]	.00 n.s. [.05]
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	.09 ** [.03]	.10 n.s. [.03]
Letztes Berufsprestige/10	.01 * [.02]	.02 n.s. [.05]
Beförderung/Aufstieg	.16 ** [.03]	-.10 n.s. [-.02]
Momentan nicht erwerbstätig	.07 n.s. [.01]	.12 n.s. [.02]
Dauer der Zwangsphasen	-.00 ** [-.03]	-.01 ** [-.09]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.08 * [-.02]	-.39 ** [-.09]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001
N=976; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

Tabelle 25: Indirekte und totale Effekte des objektiven und des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im 56. Lebensjahr

Prädiktor	Indirekter Effekt ¹	Indirekter Effekt ²	Indirekter Effekt ³	Indirekter Effekt ⁴	Indirekter Effekt ⁵	Totaler Effekt
Letztes Nettoeinkommen/100	.00 n.s. [.00]	.00 n.s. [.01]	.00 n.s. [-.00]	.00 *** [.05]	.00 *** [.03]	.00 n.s. [.05]
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	.01 n.s. [.00]	.01 n.s. [.00]	.00 n.s. [.00]	.06 ** [.02]	.04 ** [.02]	.06 n.s. [.03]
Letztes Berufsprestige/10	.01 n.s. [.01]	.00 n.s. [.00]	.01 n.s. [.01]	.01 ** [.02]	.01 * [.01]	.03 * [.07]
Beförderung/Aufstieg	-.00 n.s. [-.00]	.02 n.s. [.00]	-.12 n.s. [-.03]	.11 *** [.02]	.07 ** [.02]	.02 n.s. [.00]
Momentan nicht erwerbstätig	-.24 *** [-.04]	.01 n.s. [.00]	.02 n.s. [.00]	.05 n.s. [.01]	.03 n.s. [.01]	-.00 n.s. [.00]
Dauer der Zwangsphasen	-.00 + [-.02]	.00 n.s. [-.00]	-.00 * [-.03]	-.00 ** [-.02]	-.00 ** [-.02]	-.01 * [-.07]
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	-.12 ** [-.03]	-.01 n.s. [-.00]	-.14 * [-.04]	-.05 * [-.02]	-.04 * [-.01]	-.34 ** [-.10]
Selbsteingeschätzter Berufserfolg	.22 *** [.19]	-	.15 *** [.13]	-	-	.41 *** [.36]

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; N=976; standardisierte Koeffizienten in eckigen Klammern

¹ über Laufbahnzufriedenheit; ² über selbsteingeschätzten Berufserfolg; ³ über private Lebenszufriedenheit; ⁴ über selbsteingeschätzten Berufserfolg und Laufbahnzufriedenheit; ⁵ über selbsteingeschätzten Berufserfolg und private Lebenszufriedenheit

Letztes Berufsprestige

Wie bereits für das letzte Nettoeinkommen und den Einkommensaufstieg im Vergleich zu den Eltern kann auch für das letzte Berufsprestige der in Teil a) der Mediatorhypothese angenommene Mediatoreffekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit festgestellt werden (Abbildung 15 und Tabelle 23). Es handelt sich um einen totalen Mediatoreffekt.

Ebenso ergibt sich ein normaler indirekter Effekt – nicht aber ein Mediatoreffekt – über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die private Lebenszufriedenheit (Tabelle 24).

In Tabelle 25 zeigt sich ein totaler Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Weitere indirekte Effekte bestehen sowohl über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit als auch über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Lebenszufriedenheit. Demnach kann für das letzte Berufsprestige im 56. Lebensjahr Teil c) der Mediatorhypothese bestätigt werden.

Aufstieg/Beförderung

Für die Erfahrung eines Aufstiegs bzw. einer Beförderung ist ebenfalls ein signifikanter positiver direkter Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg zu verzeichnen (Abbildung 15). Über diesen besteht ein signifikanter positiver indirekter Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit. Der totale Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit ist allerdings nur auf dem 10%-Niveau signifikant (Tabelle 23), sodass nur mit Vorsicht von dem in Teil a) der Mediatorhypothese angenommenen Mediatoreffekt gesprochen werden kann.

Im Hinblick auf die private Lebenszufriedenheit zeigt sich zwar ein positiver indirekter Effekt, jedoch ein negativer totaler Effekt, der nicht signifikant ist (Tabelle 24).

Ebenso finden sich in Tabelle 25 signifikante positive indirekte Effekte über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit bzw. den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit, ein totaler Effekt ergibt sich hier jedoch nicht. Gleichzeitig besteht auch ein – allerdings nicht signifikanter – negativer indirekter Effekt vermittelt nur über die private Lebenszufriedenheit (Tabelle 25).

Diese Ergebnisse unterstützen die bereits oben geäußerte These, dass Aufstiege und Beförderungen möglicherweise gegenläufige Effekte auf verschiedene Lebensbereiche haben, für deren genauere Untersuchung jedoch vertiefende Analysen notwendig sind, die in dieser Arbeit nicht geleistet werden können.

Festgehalten werden muss deshalb, dass sich Teil c) der Mediatorhypothese hier nicht bestätigt.

Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung

Die erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung wirkt sich direkt negativ auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg aus (Abbildung 15) und über diesen wird der Effekt auch auf Laufbahnzufriedenheit und private Lebenszufriedenheit mediiert (Tabelle 23 und Tabelle 24), welche aber jeweils auch auf direktem Weg durch die erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung beeinflusst werden (Abbildung 15). Das heißt, Teil a) der Mediatorhypothese kann hier bestätigt werden, der entdeckte Mediatoreffekt ist partiell.

Über verschiedene Pfade zeigen sich in Tabelle 25 auch indirekte Effekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit, die – da auch ein totaler Effekt besteht – als Mediatoreffekte interpretiert werden können. Dabei besteht auch – wie in Teil c) der Mediatorhypothese angenommen – eine (partielle) Mediation über zunächst den selbsteingeschätzten Berufserfolg und anschließend über die Laufbahnzufriedenheit.

Dauer der Zwangsphasen

Im 56. Lebensjahr hat auch die Dauer der Zwangsphasen einen signifikanten direkten negativen Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Abbildung 15) und wirkt sich über diesen vermittelt auch auf private Lebenszufriedenheit und Laufbahnzufriedenheit aus (Tabelle 23 und Tabelle 24). Die Dauer der Zwangsphasen beeinflusst beide Zufriedenheiten – zumindest auf dem 10%-Niveau – aber auch auf direktem Weg negativ (Abbildung 15), womit es sich um nur partielle Mediatoreffekte handelt. Teil a) der Mediatorhypothese kann damit insgesamt auch hier als bestätigt angesehen werden.

In Tabelle 25 werden signifikante indirekte negative Effekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit sowohl über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit als auch über den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die private Le-

benszufriedenheit nachgewiesen. Da der totale Effekt gleichfalls signifikant ist, kann von einem Mediatoreffekt gesprochen werden, womit sich Teil c) der Mediatorhypothese für die Dauer der Zwangsphasen im 56. Lebensjahr bestätigt.

Die in Tabelle 25 ebenfalls als signifikant ausgewiesenen indirekten Effekte vermittelt nur über die Laufbahnzufriedenheit bzw. nur über die private Lebenszufriedenheit haben sich in der strengeren Signifikanzprüfung über die Bootstrap-Methode als nicht signifikant heraus gestellt und werden hier deshalb nicht weiter interpretiert.

Zudem muss noch erwähnt werden, dass auf dem 10%-Niveau auch ein positiver direkter Effekt der Dauer der Zwangsphasen auf die allgemeine Lebenszufriedenheit besteht (Abbildung 15). Über die Ursache dieses Ergebnisses kann an dieser Stelle nur spekuliert werden. So wäre es möglich, dass Personen, die zum Ende ihres Berufslebens sehr lange Zwangsphasen aufzuweisen haben und aufgrund ihres Alters mit keiner Besserung mehr rechnen, sich in dieser freien Zeit anderen erfüllenden Tätigkeiten wie z.B. Ehrenämtern gewidmet haben. Die Klärung dieser Frage bedarf jedoch genauerer Analysen in weiterführenden Arbeiten.

Momentane Nichterwerbstätigkeit

Die momentane Nichterwerbstätigkeit weist keinen direkten Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf, jedoch besteht ein direkter negativer Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit (Abbildung 15).

Ferner lässt sich ein indirekter negativer Effekt über die Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit nachweisen, ein totaler Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit besteht allerdings nicht (Tabelle 25). Im Gegensatz zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten gibt es im 56. Lebensjahr keinen Suppressoreffekt. In dieser Lebensphase sind die Kinder meistens bereits erwachsen und wohnen oft auch nicht mehr zu Hause. Daraus folgt, Nichterwerbstätigkeit sollte bei dieser Personengruppe seltener auf Kinderbetreuung zurückzuführen sein als in anderen Lebensphasen.

Explizit darauf hinzuweisen ist an dieser Stelle, dass die in Tabelle 11 mit betrachteten Vorruheständler aus dieser Analyse herausfallen, da sie – infolge von Überfilterung in der Befragung – fehlende Werte beim selbsteingeschätzten Berufserfolg aufweisen.

Ebenso blieben Personen, die in der gesamten Zeit zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr nicht hauptberuflich erwerbstätig waren, unberücksichtigt.

Insgesamt können für die momentane Nichterwerbstätigkeit im 56. Lebensjahr weder Teil a) noch Teil c) der Mediatorhypothese nachgewiesen werden.

Selbsteingeschätzter Berufserfolg

Wie zu den beiden anderen Befragungszeitpunkten wird auch im 56. Lebensjahr der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit vor allem durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt und damit Teil b) der Mediatorhypothese bestätigt. Aber auch hier nimmt die private Lebenszufriedenheit eine Vermittlerfunktion ein (Tabelle 25).

Laufbahnzufriedenheit vs. private Lebenszufriedenheit

Mit Blick auf Abbildung 15 kann auch im 56. Lebensjahr die Selbstverwirklichungshypothese bestätigt werden. So beeinflusst die private Lebenszufriedenheit die allgemeine Lebenszufriedenheit deutlich stärker als die Laufbahnzufriedenheit.

Zusammenfassung der Ergebnisse der Gesamtmodelle

Teil a) der Mediatorhypothese, wonach der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt wird, konnte nur eingeschränkt bestätigt werden. Im 30. Lebensjahr wurden weniger der vermuteten Mediatoreffekte nachgewiesen als im 43. und 56. Lebensjahr, da – wie bereits in Tabelle 8 und Tabelle 11 festgestellt – in diesem frühen Lebensalter von den Variablen zum Erreichen von Karrierekriterien lediglich das letzte Nettoeinkommen einen signifikanten Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit aufweist, während andere Karriereaspekte erst in späteren Lebens- bzw. Berufsphasen an Bedeutung gewinnen. Insgesamt – also über alle Befragungszeitpunkte – gesehen wurde jedoch für die meisten der betrachteten Variablen des objektiven Berufserfolgs, welche einen signifikanten totalen Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit ausüben, auch der angenommene Mediatoreffekt festgestellt. Auch hier gibt es allerdings Ausnahmen, weshalb die Gültigkeit der Hypothese nur eingeschränkt bestätigt werden kann. Des Weiteren deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Teil a) der Mediatorhypothese vor allem für die Aspek-

te des Erreichens von Karrierekriterien und nur teilweise für die Vermeidung von Diskontinuität greift. So wurden für das Erreichen von Karrierekriterien vermehrt totale Mediatoreffekte entdeckt, hingegen allenfalls partielle für die Vermeidung von Diskontinuität. Anzumerken ist in diesem Kontext, dass dieses Ergebnis möglicherweise von der Formulierung der Frage nach dem selbsteingeschätzten Berufserfolg abhängt. Interessant wären in diesem Zusammenhang weiterführende Untersuchungen, die mit verschiedenen differenzierenden Einschätzungen des selbsteingeschätzten Berufserfolgs arbeiten (erste Hinweise dazu liefern die Zusatzauswertungen in Anhang 11.1).

Die Stichhaltigkeit von Teil b) der Mediatorhypothese, in dem angenommen wurde, dass der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt wird, wurde in allen drei Befragungen nachgewiesen. Sie ist damit offensichtlich bestätigt.

Die Richtigkeit von Teil c) der Mediatorhypothese, wonach der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit zunächst durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg und anschließend durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt wird, wurde nur für wenige Variablen nachgewiesen, wie bereits in Tabelle 13 angedeutet. Die meisten Variablen des objektiven Berufserfolgs haben lediglich normale signifikante indirekte Effekte auf die allgemeine Lebenszufriedenheit, die aber keine Mediatoreffekte sind. Für diejenigen wenigen Variablen, bei denen sich signifikante totale Effekte ergeben haben, wurde jedoch fast immer auch ein Mediatoreffekt über zunächst den selbsteingeschätzten Berufserfolg und anschließend die Laufbahnzufriedenheit nachgewiesen. Allerdings variieren die festgestellten Einflüsse zwischen den Befragungszeitpunkten, ein einheitliches Muster ist nicht zu erkennen. Des Weiteren sind die gefundenen Effekte in allen Fällen nur partiell. In diesem Zusammenhang hat sich des Weiteren gezeigt, dass manche Aspekte des objektiven Berufserfolgs auch gegenläufige Effekte auf die verschiedenen Lebensbereiche aufweisen und demnach Laufbahnzufriedenheit und private Lebenszufriedenheit in unterschiedlicher Weise beeinflussen. Weiterführende Studien sollten vertiefend auf diesen Punkt eingehen und dabei verschiedene Bereichszufriedenheiten berücksichtigen.

Weiter hat sich zu allen Befragungszeitpunkten die Selbstverwirklichungshypothese bestätigt. So hatte die private Lebenszufriedenheit durchgängig einen stärkeren Einfluss auf die allgemeine Lebenszufriedenheit als die Laufbahnzufriedenheit. Betrachtet

man außerdem die Einflussmuster von Laufbahnzufriedenheit und privater Lebenszufriedenheit zu den drei Befragungszeitpunkten noch einmal im Vergleich (Abbildung 13, Abbildung 14 und Abbildung 15), so zeigt sich, dass der Effekt der Laufbahnzufriedenheit im 43. Lebensjahr, also in der Hauptkarrierephase, etwas höher ist als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten und Laufbahnzufriedenheit und private Lebenszufriedenheit hier etwas näher beieinander liegen.

7.1.4 Moderatoranalysen

Im Anschluss an die allgemeinen Analysen wird nun detailliert auf die Prüfung der in den Hypothesen angenommenen Moderatoreffekte eingegangen. Das Vorliegen der Moderatoreffekte wird dabei durch die Schätzung von Interaktionseffekten geprüft. Zur Vermeidung von Multikollinearitätsproblemen wurden die metrischen Variablen, die auch in Interaktionseffekte einfließen, jeweils mittelwertszentriert in die Analysen aufgenommen.⁴⁰⁰

Bewältigungshypothese

Zunächst wird die Bewältigungshypothese geprüft, nach welcher der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Lebenszufriedenheit umso schwächer sein sollte, je ausgeprägter die Bewältigungsstrategien einer Person sind.

In Tabelle 26 weisen die Bewältigungsstrategien zu beiden Befragungszeitpunkten selbst positive Effekte auf. Denn beide spiegeln adaptive Kompetenz wider, welche sich positiv auf die Zufriedenheit auswirkt.

Bezüglich der angenommenen Moderatoreffekte ergeben sich jedoch keine eindeutigen Ergebnisse. So zeigen sich im 56. Lebensjahr keinerlei Interaktionseffekte mit den Bewältigungsstrategien. Im 43. Lebensjahr besteht zwar – wie vermutet – ein positiver Interaktionseffekt der flexiblen Zielanpassung mit der momentanen Nichterwerbstätigkeit, wonach sich also deren negativer Effekt abschwächen sollte. Gleichzeitig tritt aber auch ein negativer Interaktionseffekt der hartnäckigen Zielverfolgung mit der Dauer der Zwangsphasen auf; hier wird der negative Effekt also durch die Bewältigungsstrategie sogar noch verstärkt. Grund dafür ist möglicherweise, dass diese Phasen nicht mehr rückgängig gemacht werden können und Personen, bei denen die hart-

⁴⁰⁰ Lohmann (2010), S.680

näckige Zielverfolgung stark ausgeprägt ist, dies schlechter akzeptieren können als andere Personen.

Tabelle 26: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und die Moderatoren „Hartnäckige Zielverfolgung“ sowie „Flexible Ziellanpassung“ mit 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeff.		Stand. Koeff.	
		43	56	43	56
Interzept		6.28	6.34		
Erreichen von Karrierekriterien					
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.01 *	.01 ***	.09	.12
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.19 n.s.	.25 *	.05	.06
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.05 **	.04 *	.09	.08
Beförderung/Aufstieg	0/1	.33 *	.43 *	.07	.06
Vermeidung von Diskontinuität					
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.78 ***	-.34 +	-.13	-.06
Dauer der Zwangsphasen (zentriert)	-5.6-155.4	-.03 ***	-.01 ***	-.16	-.14
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.46 **	-.63 ***	-.09	-.12
Bewältigungsstrategien					
Hartnäckige Zielverfolgung (HZV) (zentriert)	-2.5-1.6	.21 **	.26 **	.09	.11
Momentan nicht erwerbstätig * HZV (zentriert)	-2.5-1.6	-.31 n.s.	.07 n.s.	-.05	.01
Dauer der Zwangsphasen (zentriert) * HZV (zentriert)	-331.0-190.4	-.01 *	-.01 n.s.	-.07	-.05
Erzw. Erwerbstätigkeitsänderung * HZV (zentriert)	-2.2-1.6	.06 n.s.	.02 n.s.	.01	.00
Flexible Ziellanpassung (FZA) (zentriert)	-2.9-1.1	.23 **	.19 *	.10	.07
Momentan nicht erwerbstätig * FZA (zentriert)	-2.9-1.1	.47 *	.27 n.s.	.07	.03
Dauer der Zwangsphasen (zentriert) * FZA (zentriert)	-229.6-159.9	.00 n.s.	.00 n.s.	.01	.00
Erzw. Erwerbstätigkeitsänderung * FZA (zentriert)	-2.6-1.1	.30 n.s.	.01 n.s.	.04	.00
Korr. R ²		.144	.134		
N		1048	1079		

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Die Bewältigungshypothese bestätigt sich somit lediglich für die momentane Nichterwerbstätigkeit im 43. Lebensjahr und dies auch bloß für die flexible Ziellanpassung. Wie bereits oben erwähnt, muss allerdings berücksichtigt werden, dass die verwendeten Skalen sich als nicht sehr reliabel erwiesen haben. Aus diesem Grund sind hier weiterführende Analysen außerhalb dieser Arbeit notwendig, bevor genauere Aussagen getroffen werden können.

Zentralitätshypothese

In der Zentralitätshypothese wurde von einem weiteren Moderatoreffekt ausgegangen, wonach der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit umso stärker ist, je wichtiger sich der berufliche Lebensbereich darstellt.

Erwartungsgemäß zeigt sich zu allen Befragungszeitpunkten ein positiver Interaktionseffekt zwischen der Laufbahnzufriedenheit und der Salienz des beruflichen Lebensbereichs (Tabelle 27). Das bedeutet, dass sich der positive Effekt der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit durch eine höhere Salienz des beruflichen Lebensbereichs verstärkt. Die Zentralitätshypothese ist damit bestätigt.

Tabelle 27: Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit und den Moderator „Salienz des beruflichen Lebensbereichs“ mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten			Stand. Koeffizienten		
		30	43	56	30	43	56
Interzept		4.01	4.14	4.08			
Laufbahnzufriedenheit (zentriert)	-7.1-3.2	.25 ***	.27 ***	.24 ***	.39	.37	.35
Private Lebenszufriedenheit	0-10	.45 ***	.45 ***	.47 ***	.56	.56	.56
Salienz Beruf (zentriert)	-0.89-5.99	-.07 n.s.	-.06 n.s.	-.01 n.s.	-.03	-.02	-.00
Salienz Beruf (zentriert) * Laufbahnzuf. (zentriert)	-30.2-18.8	.04 *	.07 **	.04 **	.04	.05	.05
Korr. R ²		.575	.619	.611			
N		1270	1277	1280			

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Geschlechtshypothese

Auf diesen Ergebnissen aufbauend wird nun zuletzt die Geschlechtshypothese geprüft, in der vermutet wurde, dass bei Frauen mit Kindern eine höhere Zentralität des privaten Lebensbereichs sowie eine niedrigere Zentralität des beruflichen Lebensbereichs als bei Männern bzw. kinderlosen Frauen bestehen sollte. Deshalb sollte der Effekt der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit bei ihnen geringer, der Effekt der privaten Lebenszufriedenheit aber stärker ausgeprägt sein.

Wie Tabelle 28 zeigt, wird auch diese Annahme bestätigt. So ergibt sich zu allen drei Befragungszeitpunkten eine negative Interaktion der Variablen „Frau mit Kind“ mit der Laufbahnzufriedenheit sowie eine positive Interaktion mit der privaten Lebenszufriedenheit.

Tabelle 28: Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit, die private Lebenszufriedenheit und den Moderator „Frau mit Kind“ mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten			Stand. Koeffizienten		
		30	43	56	30	43	56
Interzept		7.52	7.54	7.76			
Laufbahnzufriedenheit (zentriert)	-7.1-3.2	.28 ***	.32 ***	.27 ***	.44	.43	.39
Private Lebenszufriedenheit (zentriert)	-8.0-2.3	.42 ***	.41 ***	.43 ***	.52	.52	.51
Frau mit Kind	0/1	.29 ***	.17 **	.09 +	.09	.06	.03
Frau m. Kind * Laufbahnzufriedenheit (zentriert)	-7.1-3.2	-.11 ***	-.12 ***	-.07 *	-.09	-.10	-.06
Frau m. Kind * priv. Lebenszufriedenheit (zentriert)	-8.0-2.3	.13 ***	.10 **	.12 ***	.08	.07	.08
Korr. R ²		.590	.625	.614			
N		1270	1277	1280			

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Allerdings scheint dieser Effekt für die Laufbahnzufriedenheit zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr abzunehmen, d.h. Frauen mit Kindern unterscheiden sich in diesem Alter zunehmend weniger von Männern bzw. kinderlosen Frauen. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass in dieser Lebensphase viele Kinder nicht mehr intensiv betreut werden müssen bzw. sogar schon von zu Hause ausziehen, sodass auch für Frauen mit Kindern wieder mehr Zeit für berufliche Tätigkeiten bleibt. Hinzu kommt, dass – wie Martins, Eddleston und Veiga feststellen – „in later career, when many individuals plateau, it is likely – especially for men – that they will be less inclined to prioritize career over family and personal life and, thus, they may be less tolerant of work-family conflict.“⁴⁰¹

Des Weiteren kann festgestellt werden, dass Frauen mit Kindern zu allen drei Befragungszeitpunkten unter Kontrolle der anderen Variablen signifikant zufriedener mit ihrem Leben allgemein sind verglichen mit Männern und kinderlosen Frauen. Dieser Effekt nimmt im Laufe des Lebens allerdings ab und im 56. Lebensjahr besteht er lediglich noch auf dem 10%-Signifikanzniveau.

Exkurs: Geringerer Einfluss der Nichterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit bei Frauen mit Kindern?

Auf der Geschlechtshypothese aufbauend sowie mit Blick auf die in den Mediatoranalysen festgestellten Suppressoreffekte der Nichterwerbstätigkeit im 30. und 43. Le-

⁴⁰¹ Martins/Eddleston/Veiga (2002), S.406

bensjahr folgt zuletzt ein kurzer Exkurs, in dem untersucht wird, ob sich der Effekt der Nichterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit zwischen Frauen mit Kindern und Männern bzw. kinderlosen Frauen unterscheidet (Tabelle 29). In den oben bereits berechneten Modellen für alle Befragten zusammen hatte sich kein signifikanter Effekt der Nichterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ergeben (Tabelle 13). Es fragt sich, ob sich dieses Ergebnis bei der getrennten Betrachtung ändert. So konnte beispielsweise Theodossiou bereits anhand der Daten der British Household Panel Study (BHPS) darlegen, dass das psychologische Wohlbefinden von Frauen durch Arbeitslosigkeit weniger stark beeinträchtigt ist als das von Männern.⁴⁰²

Tabelle 29: Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die momentane Nichterwerbstätigkeit und den Moderator „Frau mit Kind“ mit 30, 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeffizienten			Stand. Koeffizienten		
		30	43	56	30	43	56
Interzept		6.83	7.12	7.34			
Erreichen von Karrierekriterien							
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.03 **	.01 *	.00 +	.13	.09	.07
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.05 n.s.	.15 n.s.	.13 n.s.	.02	.05	.05
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.02 n.s.	.01 n.s.	.03 *	.05	.03	.07
Beförderung/Aufstieg	0/1	.09 n.s.	.10 n.s.	.06 n.s.	.02	.03	.01
Vermeidung von Diskontinuität							
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.44 *	-.64 *	-.22 n.s.	-.12	-.14	-.06
Dauer der Zwangsphasen	0-161	-.01 n.s.	-.02 ***	-.01 **	-.03	-.14	-.12
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.18 n.s.	-.18 n.s.	-.30 **	-.04	-.04	-.08
Moderatoren							
Frau mit Kind	0/1	.40 **	.48 ***	.29 **	.12	.16	.11
Frau m. Kind * momentan nicht erwerbstätig	0/1	.70 **	.62 *	.46 +	.16	.12	.09
Korr. R ²		.054***	.068***	.057***			
N		875	1054	1086			

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Mit Blick auf Tabelle 29 zeigt sich wie erwartet zu allen Befragungszeitpunkten ein positiver Interaktionseffekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit mit der Tatsache, eine Frau mit Kindern zu sein – im 56. Lebensjahr allerdings nur auf dem 10%-Niveau.

⁴⁰² Theodossiou (1998), S.102

Im 30. Lebensjahr ist der gefundene Interaktionseffekt am stärksten; er scheint über die Jahre abzunehmen.

Der Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit an sich gilt nun für Personen, die in der Variable „Frau mit Kind“ den Wert 0 aufweisen, also für Männer sowie kinderlose Frauen. Hier zeigt sich im 30. und insbesondere im 43. Lebensjahr ein negativer Effekt.

Rechnet man auch hier wieder die Vorruheständler im 56. Lebensjahr aus der Gruppe der momentan Nichterwerbstätigen heraus, so steigt der Interaktionseffekt auf – ebenso wie im 43. Lebensjahr – $B=.62$ an und wird auf dem 5%-Niveau signifikant (Tabelle 30). Zudem wird der Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit auf dem 10%-Niveau signifikant.

Tabelle 30: Zusatzauswertung: Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die momentane Nichterwerbstätigkeit und den Moderator „Frau mit Kind“ mit 56 Jahren (momentan Nichterwerbstätige ohne Vorruheständler)

	B	Unstand. Koeff.	Stand. Koeff.
Interzept		7.33	
Erreichen von Karrierekriterien			
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.00 +	.07
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.12 n.s.	.05
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.03 *	.07
Beförderung/Aufstieg	0/1	.05 n.s.	.01
Vermeidung von Diskontinuität			
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.41 +	-.09
Dauer der Zwangsphasen	0-161	-.01 ***	-.12
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.30 **	-.08
Moderatoren			
Frau mit Kind	0/1	.30 **	.11
Frau m. Kind * momentan nicht erwerbstätig	0/1	.62 *	.11
Korr. R^2		.057	
N		1086	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, += $p<.10$, *= $p<.05$, **= $p<.01$, ***= $p<.001$; B: Wertebereich

Insgesamt sprechen die gefundenen Ergebnisse dafür, dass sich die momentane Nichterwerbstätigkeit bei Frauen mit Kindern in geringerem Maße negativ auf die allgemei-

ne Lebenszufriedenheit auswirkt als bei Männern und kinderlosen Frauen – und dies vor allem im 30. Lebensjahr.

7.2 Längsschnittanalysen

Aufbauend auf den bislang durchgeführten Querschnittanalysen wird nun geprüft, inwiefern die gefundenen Effekte auch in Fixed-Effects-Analysen von Bedeutung und damit kausal interpretierbar sind.

Dafür wird ein kombinierter Datensatz erstellt, der die Daten aller Wiederbefragungen im „langen Format“ enthält. Das heißt, „(...) man legt die Beobachtungen einer Welle in jeweils einer eigenen Datenzeile ab. Der resultierende Datensatz hat mithin $N \cdot T$ Fälle (...)“.⁴⁰³ Jede Person ist demnach drei Mal im Datensatz enthalten.

Wie in den Querschnittanalysen werden jedoch Beobachtungen mit fehlenden Werten aus den Analysen ausgeschlossen (listwise deletion). Zudem werden alle Personen, die nur mit einer Beobachtung im Datensatz vertreten sind, nicht berücksichtigt. Aus diesem Grund reduziert sich die Zahl der Beobachtungen und Personen in den einzelnen Analysen.

Um einen möglichen Alters- bzw. Periodeneffekt⁴⁰⁴ kontrollieren zu können, werden als zusätzliche Kontrollvariablen jeweils zwei Dummyvariablen für das 30. und das 43. Lebensjahr, mit der Referenzkategorie des 56. Lebensjahrs, mit in die Analysen einbezogen.

Weiter ist zu beachten, dass jeweils die panel-robusten Standardfehler berechnet werden, welche – anders als die konventionellen Standardfehler – robust gegen das Vorliegen von Heteroskedastizität und Autokorrelation sind.⁴⁰⁵

Das Kapitel gliedert sich in gleicher Weise wie der Abschnitt zu den Querschnittanalysen. Zunächst werden die Einflüsse von objektivem bzw. selbsteingeschätztem Berufserfolg auf die beiden Zufriedenheiten getrennt betrachtet (Kapitel 7.2.1 und 7.2.2). Darauf folgend werden die Effekte in einem Modell gemeinsam untersucht und die Laufbahnzufriedenheit sowohl als abhängige als auch als unabhängige Variable berück-

⁴⁰³ Brüderl (2010), S.966

⁴⁰⁴ Alters- und Periodeneffekte können nur unter Betrachtung verschiedener Kohorten unterschieden werden, welche in dieser Untersuchung jedoch nicht vorhanden.

⁴⁰⁵ Brüderl (2010), S.977

sichtigt (Kapitel 7.2.3). An dieser Stelle wird außerdem genauer auf das Zusammenspiel zwischen Laufbahnzufriedenheit und privater Lebenszufriedenheit eingegangen. Zuletzt erfolgen verschiedene Moderatoranalysen (Kapitel 7.2.4).

7.2.1 Objektiver Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Betrachtet man zunächst die Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg (Tabelle 31, links), so fällt auf, dass das letzte Berufsprestige sowie die Dauer der Zwangsphasen hier keinen signifikanten Effekt aufweisen.

Tabelle 31: Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg

	<i>B</i>	<i>Laufbahn- zufriedenheit</i>	<i>Allgemeine Lebenszufriedenheit</i>
Interzept		6.54	7.57
Erreichen von Karrierekriterien			
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.01 *** (.002)	.00 ** (.001)
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.30 * (.118)	.05 n.s. (.076)
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.03 n.s. (.025)	.01 n.s. (.018)
Beförderung/Aufstieg	0/1	.19 + (.110)	-.04 n.s. (.074)
Vermeidung von Diskontinuität			
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.85 *** (.171)	-.07 n.s. (.108)
Dauer der Zwangsphasen	0-161	-.00 n.s. (.004)	-.00 n.s. (.003)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.35 ** (.121)	-.14 + (.083)
Wiederbefragung			
Alter 30 ¹	0/1	.15 n.s. (.091)	-.15 * (.060)
Alter 43 ¹	0/1	-.00 n.s. (.063)	-.17 *** (.044)
R ² innerhalb Personen		.050*** ³	.018***
R ² zwischen Personen		.135*** ⁴	.027***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; in Klammern: robuste Standardfehler
N (Beobachtungen)=2968; N (Personen)=1053; B: Wertebereich; Referenzkategorien: ¹ Alter 56

³ Bei Einzelanalysen: Erreichen von Karrierekriterien: .018; Vermeidung von Diskontinuität: .033

⁴ Bei Einzelanalysen: Erreichen von Karrierekriterien: .096; Vermeidung von Diskontinuität: .084

Die in den deskriptiven Analysen berechneten Stabilitäten für die unabhängigen Variablen weisen für das letzte Berufsprestige eine im Vergleich zu den anderen betrachte-

ten Variablen relativ hohe Stabilität auf (Tabelle 6), was eine Fixed-Effects-Analyse behindert.

„Eine Within-Schätzung ist nur mit zeitveränderlichen X-Variablen durchführbar. Selbst bei zeitveränderlichen Variablen gibt es manchmal Probleme, wenn im Paneldatensatz nicht genug X-Variation ist (dann sind die FE-Schätzer sehr unpräzise).“⁴⁰⁶

„Both your dependent and your independent variables have to vary over time, and if this within-variance is small, you may need a large sample to prove the significance of your explanatory variables.“⁴⁰⁷

Es ist daher anzunehmen, dass sich der Effekt des letzten Berufsprestiges in den herkömmlichen linearen Regressionen vermutlich hauptsächlich aus Unterschieden zwischen den Personen und nicht infolge von Veränderungen innerhalb der Personen ergeben hat.

Die Dauer der Zwangsphasen hingegen zeigt eine eher schwache Stabilität, weshalb die fehlende Signifikanz des Effektes nicht auf eine fehlende Within-Varianz zurückgeführt werden kann. Zu vermuten ist hier, dass die Laufbahnzufriedenheit bei denjenigen Personen, die sehr lange Zwangsphasen zwischen den Erhebungszeitpunkten aufweisen, im Vergleich zum vorangegangenen Befragungszeitpunkt infolge von Gewöhnungsprozessen nicht unbedingt geringer ist und dadurch der Effekt abgeschwächt wird. Auf diese Vermutung wird an späterer Stelle noch einmal genauer eingegangen (Kapitel 7.2.3).

Ein Alterseffekt zeigt sich in diesem Modell nicht. Mit Blick auf die R^2 -Werte können insgesamt 13,5% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit durch Unterschiede zwischen Personen erklärt werden, während nur 5,0% durch Unterschiede innerhalb der Personen bedingt sind. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass der größere Teil der Varianz der Laufbahnzufriedenheit, welcher in den herkömmlichen Regressionen erklärt werden konnte, nicht kausal interpretierbar ist. Zudem spricht dieses Resultat für die Gültigkeit der Durchschnittshypothese.

Weiter ergibt sich ein höheres Within- R^2 für die Diskontinuitätsvariablen im Vergleich zu den Karrierevariablen, womit sich die Diskontinuitätshypothese auch in den Längsschnittanalysen bestätigt.

⁴⁰⁶ Brüderl (2010), S.991

⁴⁰⁷ Andreß/Golsch/Schmidt (2013), S.170

Betrachtet man nun die Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg (Tabelle 31, rechts), so zeigen sich lediglich für das letzte Nettoeinkommen und – auf dem 10%-Niveau – für die erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung signifikante, aber im Vergleich zur Laufbahnzufriedenheit abgeschwächte Effekte. Damit kann die Fokushypothese hinsichtlich des objektiven Berufserfolgs als zutreffend angesehen werden.

Außerdem ist festzustellen, dass sowohl im 30. als auch im 43. Lebensjahr die allgemeine Lebenszufriedenheit signifikant niedriger ist als im 56. Lebensjahr. Dieses Muster hatte sich bereits in den deskriptiven Analysen (Abbildung 11) abgezeichnet.

Insgesamt ist auch in diesem Modell ein deutlich geringerer Anteil der Varianz der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf Unterschiede innerhalb der Personen (1,8%) zurückzuführen. Aber auch durch Unterschiede zwischen Personen können lediglich 2,7% der Varianz der allgemeinen Lebenszufriedenheit erklärt werden.

Auf diesen Ergebnissen aufbauend wird nun geprüft, ob sich für die betrachteten Variablen des objektiven Berufserfolgs jeweils Interaktionseffekte mit dem Alter bzw. der Periode ergeben (Tabelle 32). So hatten die Ergebnisse in den Querschnittanalysen darauf hingewiesen, dass sich die Effekte zwischen den Befragungszeitpunkten teilweise stark unterscheiden. Alle berücksichtigten metrischen Variablen werden dabei wieder mittelwertszentriert in die Analysen aufgenommen, um größere Multikollinearitätsprobleme zu vermeiden.

Dabei ergibt sich lediglich ein signifikanter negativer Effekt für die Dauer der Zwangsphasen im 30. Lebensjahr. Dieser ist also im 30. Lebensjahr stärker als im 43. und im 56. Lebensjahr. Dieses Ergebnis kann – wie bereits oben beschrieben – vermutlich damit erklärt werden, dass durch frühe Zwangsphasen der Berufseinstieg hinausgezögert wurde.

Tabelle 32: Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und Interaktionen mit dem Alter

	<i>B</i>	<i>Laufbahn- zufriedenheit</i>	<i>Allgemeine Lebenszufriedenheit</i>
Interzept		7.08	7.84
Erreichen von Karrierekriterien			
Letztes Nettoeinkommen/100 (zentriert)	-24.9-225.1	.01 *** (.002)	.00 * (.001)
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.08 n.s. (.148)	-.05 n.s. (.096)
Letztes Berufsprestige/10 (zentriert)	-7.9-8.8	.03 n.s. (.028)	.02 n.s. (.020)
Beförderung/Aufstieg	0/1	.19 n.s. (.195)	-.17 n.s. (.110)
Vermeidung von Diskontinuität			
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.70 * (.279)	-.21 n.s. (.173)
Dauer der Zwangsphasen (zentriert)	-3.9-157.1	-.00 n.s. (.005)	.00 n.s. (.003)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.40 * (.180)	-.07 n.s. (.118)
Wiederbefragung			
Alter 30 ¹	0/1	.25 n.s. (.177)	-.11 n.s. (.120)
Alter 43 ¹	0/1	-.07 n.s. (.100)	-.26 ** (.075)
Interaktionen mit dem Alter			
Letztes Nettoeinkommen/100 (zentriert)*Alter 30	-24.9-35.7	.02 n.s. (.013)	.01 n.s. (.008)
Letztes Nettoeinkommen/100 (zentriert)*Alter 43	-24.9-133.4	.00 n.s. (.004)	.00 n.s. (.003)
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern*Alter 30	0/1	.06 n.s. (.199)	.06 n.s. (.130)
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern*Alter 43	0/1	.15 n.s. (.151)	.09 n.s. (.110)
Letztes Berufsprestige/10 (zentriert)*Alter 30	-7.9-8.8	.00 n.s. (.029)	-.01 n.s. (.019)
Letztes Berufsprestige/10 (zentriert)*Alter 43	-7.9-8.8	.01 n.s. (.019)	-.01 n.s. (.014)
Beförderung/Aufstieg*Alter 30	0/1	-.29 n.s. (.302)	-.06 n.s. (.191)
Beförderung/Aufstieg*Alter 43	0/1	.08 n.s. (.239)	.26 n.s. (.164)
Momentan nicht erwerbstätig*Alter 30	0/1	-.02 n.s. (.339)	.23 n.s. (.208)
Momentan nicht erwerbstätig*Alter 43	0/1	-.35 n.s. (.322)	.13 n.s. (.211)
Dauer der Zwangsphasen (zentriert)*Alter 30	-3.9-54.1	-.06 *** (.016)	-.01 n.s. (.009)
Dauer der Zwangsphasen (zentriert)*Alter 43	-3.9-129.1	.00 n.s. (.007)	-.01 n.s. (.006)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung*Alter 30	0/1	-.14 n.s. (.313)	-.27 n.s. (.192)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung*Alter 43	0/1	.38 n.s. (.239)	.07 n.s. (.176)
R ² innerhalb Personen		.074***	.025***
R ² zwischen Personen		.133***	.020***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; in Klammern: robuste Standardfehler
N (Beobachtungen)=2968; N (Personen)=1053; B: Wertebereich; Referenzkategorien: ¹ Alter 56

Nicht belegt werden kann in dieser Analyse ein über die Zeit abnehmender Effekt des letzten Nettoeinkommens, der sich in den Querschnittsanalysen gezeigt hatte. Vermut-

lich kommt er also lediglich durch Unterschiede zwischen den Personen zustande. So erhielten etwa im 30. Lebensjahr viele Studienabsolventen noch ihr Einstiegsgehalt, während diejenigen Personen, die sich gegen ein Studium entschieden haben, ihren Berufseinstieg schon früher hatten und deshalb zu diesem Zeitpunkt häufig mehr verdienen.⁴⁰⁸

Ebenso wenig können die sich in den Querschnittanalysen andeutenden, über die Zeit zunehmenden Effekte der anderen Karriereaspekte nachgewiesen werden. Ein über die Zeit abnehmender Effekt des momentanen Erwerbsstatus lässt sich ebenfalls nicht feststellen.

Insgesamt ergeben sich also kaum signifikante Interaktionseffekte für die Variablen des objektiven Berufserfolgs mit dem Alter.

7.2.2 Selbsteingeschätzter Berufserfolg und Lebenszufriedenheit

Betrachtet man nun die Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Tabelle 33, links), so können die Ergebnisse aus den Querschnittanalysen repliziert werden: Es bestehen hochsignifikante Effekte auf die Laufbahnzufriedenheit, wobei die Einschätzung, weniger erreicht als erwartet zu haben, einen wesentlich stärkeren Einfluss aufweist als die Einschätzung, mehr erreicht als erwartet zu haben.

Des Weiteren ist auch in diesem Modell kein Alterseffekt zu verzeichnen. Mit Blick auf die R^2 -Werte zeigt sich, dass insgesamt 33,0% der Varianz der Laufbahnzufriedenheit auf Unterschieden zwischen Personen beruhen, während 19,9% durch Unterschiede innerhalb der Personen bedingt sind und damit kausal interpretiert werden können. Der Anteil erklärter Within-Varianz ist damit deutlich höher als bei Betrachtung des objektiven Berufserfolgs (Tabelle 31, links). Damit sprechen auch die Längsschnittanalysen für die Gültigkeit der Subjektivitätshypothese.

⁴⁰⁸ Hemsing/Hellwig (2001), S.43f.

Tabelle 33: Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg

	<i>B</i>	<i>Laufbahn- zufriedenheit</i>	<i>Allgemeine Lebenszufriedenheit</i>
Interzept		7.29	7.86
Selbsteingeschätzter Berufserfolg			
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1	.64 *** (.090)	.17 * (.068)
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1	-1.79 *** (.115)	-.58 *** (.081)
Wiederbefragung			
Alter 30 ²	0/1	.04 n.s. (.074)	-.14 ** (.052)
Alter 43 ²	0/1	-.03 n.s. (.053)	-.17 *** (.040)
R ² innerhalb Personen		.199***	.052***
R ² zwischen Personen		.330***	.147***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; in Klammern: robuste Standardfehler

N (Beobachtungen)=3257; N (Personen)=1211; B: Wertebereich

Referenzkategorien: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet; ² Alter 56

Bei der Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg (Tabelle 33, rechts) ergibt sich das gleiche Einflussmuster des selbsteingeschätzten Berufserfolgs, allerdings sind die Effektstärken deutlich geringer. Auch der Anteil erklärter Varianz ist hier schwächer, aber immer noch höher als bei Betrachtung des objektiven Berufserfolgs (Tabelle 31, rechts). Sowohl die Subjektivitätshypothese als auch die Fokushypothese können demnach auch in den Längsschnittanalysen bestätigt werden.

Auch in diesem Modell lässt sich eine geringere allgemeine Lebenszufriedenheit im 30. bzw. 43. Lebensjahr im Vergleich zum 56. Lebensjahr feststellen.

Untersucht man die Interaktionseffekte zwischen selbsteingeschätztem Berufserfolg und dem Alter, so ergibt sich zum einen ein negativer Einfluss auf die Laufbahnzufriedenheit hinsichtlich der Einschätzung, im 30. Lebensjahr weniger erreicht als erwartet zu haben (Tabelle 34, links). Das bedeutet, dass der negative Effekt im 30. Lebensjahr noch stärker ist als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten. Auch dieses Ergebnis deckt sich mit den Querschnittanalysen (Tabelle 15).

Tabelle 34: Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg und Interaktionen mit dem Alter

	<i>B</i>	<i>Laufbahn- zufriedenheit</i>	<i>Allgemeine Lebenszufriedenheit</i>
Interzept		7.19	7.80
Selbsteingeschätzter Berufserfolg			
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1	.73 *** (.116)	.29 *** (.080)
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1	-1.43 *** (.164)	-.48 *** (.118)
Wiederbefragung			
Alter 30 ²	0/1	.24 * (.093)	-.09 n.s. (.064)
Alter 43 ²	0/1	.03 n.s. (.076)	-.05 n.s. (.053)
Interaktionen mit dem Alter			
Mehr erreicht als erwartet*Alter 30	0/1	-.09 n.s. (.199)	-.12 n.s. (.156)
Mehr erreicht als erwartet*Alter 43	0/1	-.06 n.s. (.136)	-.25 * (.099)
Weniger erreicht als erwartet*Alter 30	0/1	-.82 ** (.238)	-.08 n.s. (.181)
Weniger erreicht als erwartet*Alter 43	0/1	-.18 n.s. (.190)	-.26 + (.155)
R ² innerhalb Personen		.207***	.055***
R ² zwischen Personen		.327***	.147***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; in Klammern: robuste Standardfehler
 N (Beobachtungen)=3257; N (Personen)=1211; B: Wertebereich
 Referenzkategorien: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet; ² Alter 56

Zum anderen ergibt sich bei der Betrachtung der allgemeinen Lebenszufriedenheit ein signifikanter negativer Interaktionseffekt zwischen der Einschätzung, mehr erreicht als erwartet zu haben, und dem 43. Lebensjahr. Das heißt, der positive Effekt dieser Einschätzung ist hier signifikant schwächer. Auch dieses Ergebnis hatte sich bereits in den Querschnittanalysen angedeutet; allerdings hatten die Ergebnisse zusätzlich einen schwächeren Effekt für das 30. Lebensjahr nahegelegt (Tabelle 16), welcher in den Fixed-Effects-Analysen nicht auftritt.

Zudem zeigt sich ein auf dem 10%-Niveau signifikanter negativer Interaktionseffekt zwischen der Einschätzung, weniger als erwartet erreicht zu haben, und dem 43. Lebensjahr, was darauf hindeutet, dass der negative Effekt hier noch stärker ist. Auch für ein solches Ergebnis sprachen bereits die Querschnittanalysen (Tabelle 16).

7.2.3 Gesamtmodell

Mediatoreffekte

Auf der Basis der Einzelbetrachtungen werden nun die Effekte des objektiven und des selbsteingeschätzten Berufserfolgs in einem Modell nebeneinander untersucht. Zudem wird die Laufbahnzufriedenheit neben ihrer Funktion als abhängiger Variablen auch als unabhängige Variable, die sich auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt, berücksichtigt. Auch die private Lebenszufriedenheit wird – wie in den Querschnittanalysen – kontrolliert.

Da für das letzte Berufsprestige in der Einzelbetrachtung des objektiven Berufserfolgs (Kapitel 7.2.1) aufgrund von zu geringer Within-Varianz keinerlei signifikante Effekte auf die Laufbahnzufriedenheit und die allgemeine Lebenszufriedenheit gefunden wurden, wird dieses nicht weiter berücksichtigt.

Ferner hatte auch die Dauer der Zwangsphasen im Einzelmodell keinen signifikanten Effekt, obwohl von ausreichender Within-Varianz auszugehen ist. Hier wurde vermutet, dass Personen mit sehr langen Zwangsphasen zwischen den Erhebungszeitpunkten die Laufbahnzufriedenheit im Vergleich zum vorangegangenen Befragungszeitpunkt infolge von Gewöhnungsprozessen nicht unbedingt schlechter einschätzen. Zu beachten ist, dass im Gesamtmodell aber Beobachtungen, für die zwischen den Erhebungen keine Erwerbsphasen vorliegen, wegen der fehlenden Werte beim selbsteingeschätzten Berufserfolg aus der Analyse herausfallen. Hierzu zählen auch Beobachtungen mit sehr langen Zwangsphasen. Trotz des fehlenden Effekts im Einzelmodell wird aus diesem Grund im Folgenden die Dauer der Zwangsphasen mit in die Analysen aufgenommen und geprüft, ob in der reduzierten Stichprobe ein Effekt besteht.

Zunächst werden Fixed-Effects-Regressionen der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven sowie den selbsteingeschätzten Berufserfolg durchgeführt, welche schrittweise nacheinander in die Analyse aufgenommen werden (Tabelle 35).

Tabelle 35: Fixed-Effects-Regressionen der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven und den selbsteingeschätzten Berufserfolg

	<i>B</i>	<i>Koeffizienten und robuste Standardfehler</i>	
Interzept		4.89	5.56
Erreichen von Karrierekriterien			
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.01 *** (.002)	.00 + (.002)
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.26 * (.126)	.12 n.s. (.115)
Beförderung/Aufstieg	0/1	.25 * (.108)	.12 n.s. (.102)
Vermeidung von Diskontinuität			
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-1.03 *** (.187)	-.92 *** (.161)
Dauer der Zwangsphasen	0-157	-.01 * (.004)	-.00 n.s. (.004)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.34 ** (.124)	-.24 * (.114)
Selbsteingeschätzter Berufserfolg			
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1		.62 *** (.102)
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1		-1.59 *** (.119)
Wiederbefragung			
Alter 30 ²	0/1	.15 + (.093)	.24 ** (.084)
Alter 43 ²	0/1	.08 n.s. (.063)	.07 n.s. (.058)
Kontrollvariable			
Private Lebenszufriedenheit	0-10	.25 *** (.031)	.20 *** (.028)
R ² innerhalb Personen		.112***	.269***
R ² zwischen Personen		.293***	.439***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001

N (Beobachtungen)=2638; N (Personen)=995; B: Wertebereich

Referenzkategorien: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet; ² Alter 56

Tatsächlich ergeben sich für alle Variablen des objektiven Berufserfolgs – auch die Dauer der Zwangsphasen – im ersten Modell signifikante Effekte auf die Laufbahnzufriedenheit. Unter Kontrolle des selbsteingeschätzten Berufserfolgs schwächen diese sich durchweg ab bzw. verlieren sogar an Signifikanz, und zwar insbesondere die Einflüsse der Variablen des Erreichens von Karrierekriterien. Damit werden die bereits in den Mediatoranalysen festgestellten Ergebnisse gestützt: Der selbsteingeschätzte Berufserfolg vermittelt anscheinend, zumindest teilweise, die Effekte des objektiven Berufserfolgs – und dabei vor allem das Erreichen von Karrierekriterien – auf die Laufbahnzufriedenheit.

Außerdem ist festzustellen, dass für die kontrollierte private Lebenszufriedenheit auch im Fixed-Effects-Modell ein signifikanter positiver Einfluss auf die Laufbahnzufriedenheit besteht.

Zudem zeigt sich in diesem Modell, dass die Laufbahnzufriedenheit im 30. Lebensjahr auf dem 10%-Signifikanzniveau signifikant höher ist als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten, was vermutlich auf den bei Berufseinstieg noch bestehenden Optimismus der Jugend zurückgeführt werden kann. So sollten zu Beginn der beruflichen Lebensphase die subjektiv eingeschätzten Realisierungschancen der eigenen beruflichen Ziele noch relativ hoch sein, sich aber im Laufe des Lebens – im Hinblick auf die verbleibende Restzeit im beruflichen Leben – abschwächen.⁴⁰⁹

Dieses Ergebnis verwundert zunächst – so hatte sich in den deskriptiven Analysen eher ein umgekehrtes Einflussmuster abgezeichnet (Abbildung 11). Der positive Effekt des 30. Lebensjahrs kommt also erst dann zum Ausdruck, wenn der objektive Berufserfolg kontrolliert ist, der zu Beginn des Berufslebens geringer ausfallen sollte.⁴¹⁰ Unter Kontrolle des selbsteingeschätzten Berufserfolgs verstärkt sich der Alterseffekt sogar noch. Denn damit wird auch der im 30. Lebensjahr verstärkte negative Effekt der Einschätzung, weniger erreicht als erwartet zu haben (vgl. Tabelle 34), kontrolliert.

Um den selbsteingeschätzten Berufserfolg sicher als Mediator zwischen dem objektiven Berufserfolg und der Laufbahnzufriedenheit interpretieren und damit Teil a) der Mediatorhypothese bestätigen zu können, muss nun noch nachgewiesen werden, dass der objektive Berufserfolg sich signifikant auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg – also den angenommenen Mediator – auswirkt. Da der selbsteingeschätzte Berufserfolg ein ordinales Messniveau aufweist, wird dies anhand von einer ordinalen logistischen Regression geprüft. Allerdings ist in den klassischen Statistikprogrammen bislang kein Befehl für ordinale logistische Fixed-Effects-Modelle implementiert.⁴¹¹ Allison schlägt

⁴⁰⁹ vgl. zu dieser Überlegung auch die Ergebnisse von Halisch und Geppert, die bei ihrer Untersuchung zum subjektiven Wohlbefinden im Alter mit Personen zwischen 63 und 85 Jahren herausfanden, dass in sehr hohem Alter die Frage an Bedeutung gewinnt, „ob die persönlichen Anliegen in der einem verbleibenden Zeit noch verwirklicht werden können. (...) Je mehr man glaubt, dass das, was man sich vorgenommen hat, nicht mehr verwirklicht werden kann, desto stärker wird das Wohlbefinden beeinträchtigt.“ (Halisch/Geppert (2000), S.146)

⁴¹⁰ Aus welchen Gründen im einzelnen sich ein solcher Alterseffekt nicht schon im Einzelmodell (Tabelle 31) ergeben hat, bleibt allerdings unklar. Es ist jedoch zu bedenken, dass ein solcher Effekt auch im Einzelmodell nur knapp das 10%-Signifikanzniveau verfehlt hat ($p=.103$).

⁴¹¹ Allison (2009), S.48

vor, für diesen Fall die so genannte „Hybrid-Methode“ mit einer konventionellen ordinalen logistischen Regression mit robusten Standardfehlern zu kombinieren.⁴¹² Bei einem Hybrid-Modell wird „jede zeitveränderliche unabhängige Variable in eine Between- und eine Within-Komponente zerlegt. Die Between-Komponente ist das Mittel über alle Beobachtungen einer Variable bei einer Person (Between-Transformation). Die Within-Komponente ist die Variation um das Personenmittel (Within-Transformation).“⁴¹³ Die Schätzer der Within-Komponente können als Fixed-Effects-Schätzer interpretiert werden. Dem Vorschlag Allison wird hier gefolgt.

Angegeben werden jeweils die Chancenverhältnisse (Odds Ratios), wobei bei Koeffizienten, die kleiner als eins sind, jeweils der Kehrwert angegeben wird (gekennzeichnet durch (-1)).

Wie Tabelle 36 zeigt, weisen alle betrachteten Variablen des Erreichens von Karrierekriterien signifikante positive Within-Effekte auf, womit für sie also der in Teil a) der Mediatorhypothese vermutete Mediatoreffekt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit als bestätigt angesehen werden kann.

Bei den Variablen der Vermeidung von Diskontinuität kann allerdings lediglich für die Dauer der Zwangsphasen der erwartete negative Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg und damit der vermutete Mediatoreffekt festgestellt werden. Dies unterstreicht nochmals die oben geäußerte Annahme, dass der selbsteingeschätzte Berufserfolg vor allem zwischen dem Erreichen von Karrierekriterien und der Laufbahnzufriedenheit, weniger aber zwischen der Vermeidung von Diskontinuität und der Laufbahnzufriedenheit vermittelt.

⁴¹² Normalerweise wird bei der Berechnung von Hybrid-Modellen eine Random-Effects-Regression durchgeführt. Für ordinale logistische Random-Effects-Regressionen gibt es allerdings – wie auch für entsprechende Fixed-Effects-Modelle – in den gängigen Statistikprogrammen bislang keinen implementierten Befehl. Allison empfiehlt daher, stattdessen eine „conventional maximum likelihood estimation with robust standard errors that correct for dependence in the repeated observations“ durchzuführen (Allison (2009), S.42f).

⁴¹³ Brüderl (2010), S.983

Tabelle 36: Ordinale logistische Hybrid-Modell-Regression des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf den objektiven Berufserfolg

	<i>B</i>	<i>Exp(B)</i>	<i>Robuste SE</i>
Interzept 1		-.79	
Interzept 2		1.91	
Erreichen von Karrierekriterien			
D-Letztes Nettoeinkommen/100	-107.2-136.1	1.03 *** (.005)	
M-Letztes Nettoeinkommen/100	2.8-158.3	1.03 *** (.005)	
D-Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	-0.7-0.7	1.34 * (.194)	
M-Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	1.37 ** (.162)	
D-Beförderung/Aufstieg	-0.7-0.7	1.73 *** (.247)	
M-Beförderung/Aufstieg	0/1	2.18 ** (.505)	
Vermeidung von Diskontinuität			
D-Momentan nicht erwerbstätig	-0.7-0.7	1.30 (-1) n.s. (.133)	
M-Momentan nicht erwerbstätig	0/1	1.41 (-1) n.s. (.171)	
D-Dauer der Zwangsphasen	-78.5-88.7	1.01 (-1) * (.006)	
M-Dauer der Zwangsphasen	0-78.5	1.03 (-1) *** (.008)	
D-Erzwangene Erwerbstätigkeitsänderung	-0.7-0.7	1.22 (-1) n.s. (.111)	
M-Erzwangene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	1.39 (-1) n.s. (.160)	
Wiederbefragung			
Alter 30 ¹	0/1	1.19 (-1) n.s. (.091)	
Alter 43 ¹	0/1	1.05 n.s. (.087)	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; SE: Standardfehler

N (Beobachtungen)=2638; N (Personen)=995; B: Wertebereich; McFadden Pseudo R²=.069***

D: Abweichung vom personenspezifischen Mittelwert (Within-Komponente)

M: personenspezifischer Mittelwert (Between-Komponente)

(-1): Effektkoeffizient ist kleiner 0 und wird durch Kehrwert dargestellt; Referenzkategorie: ¹ Alter 56

Auf diesem Ergebnis aufbauend erfolgt eine schrittweise Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf zunächst den objektiven Berufserfolg, dann den selbsteingeschätzten Berufserfolg und schließlich auch die Laufbahnzufriedenheit. Des Weiteren wird in einem letzten Modell auch die private Lebenszufriedenheit aufgenommen (Tabelle 37). Sie wird erst später als Kontrollvariable berücksichtigt, da sich in den Querschnittanalysen angedeutet hatte, dass auch sie teilweise eine vermittelnde Rolle zwischen objektivem bzw. selbsteingeschätztem Berufserfolg und der allgemeinen Lebenszufriedenheit einnimmt (vgl. Kapitel 7.1.3).

Tabelle 37: Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg, den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die Laufbahnzufriedenheit

	B	Koeffizienten und Robuste Standardfehler			
		Modell I	Modell II	Modell III	Modell IV
Interzept		7.69	7.79	5.48	3.08
Erreichen von Karrierekriterien					
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.00 ** (.001)	.00 n.s. (.001)	.00 n.s. (.001)	.00 n.s. (.001)
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.05 n.s. (.082)	.00 n.s. (.080)	-.03 n.s. (.074)	-.01 n.s. (.061)
Beförderung/Aufstieg	0/1	-.02 n.s. (.072)	-.06 n.s. (.073)	-.09 n.s. (.067)	-.06 n.s. (.059)
Vermeidung von Diskontinuität					
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	.03 n.s. (.118)	.06 n.s. (.112)	.32 ** (.105)	.08 n.s. (.085)
Dauer der Zwangsphasen	0-157	-.01 + (.003)	-.00 n.s. (.003)	-.00 n.s. (.003)	-.00 n.s. (.002)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.12 n.s. (.086)	-.08 n.s. (.083)	.00 n.s. (.077)	.01 n.s. (.063)
Selbsteingeschätzter Berufserfolg					
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1		.19 * (.079)	-.03 n.s. (.073)	-.07 n.s. (.061)
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1		-.51 *** (.090)	.02 n.s. (.080)	.01 n.s. (.066)
Laufbahnzufriedenheit	0-10			.32 *** (.023)	.24 *** (.019)
Wiederbefragung					
Alter 30 ²	0/1	-.17 ** (.065)	-.15 * (.065)	-.23 *** (.059)	-.24 *** (.048)
Alter 43 ²	0/1	-.15 ** (.046)	-.15 ** (.045)	-.17 *** (.042)	-.13 *** (.035)
Kontrollvariable					
Private Lebenszufriedenheit	0-10				.38 *** (.018)
R ² innerhalb Personen		.020***	.055***	.231***	.484***
R ² zwischen Personen		.048***	.145***	.433***	.693***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001

N (Beobachtungen)=2638; N (Personen)=995; B: Wertebereich; Referenzkategorien: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet; ² Alter 56

Beim objektiven Berufserfolg wurden alle auch bei der Laufbahnzufriedenheit betrachteten Variablen berücksichtigt, selbst wenn sie in den Einzelanalysen keinen signifikanten Effekt aufgewiesen haben (Tabelle 31), da sich in den Querschnittanalysen teilweise gegenläufige Effekte auf den beruflichen und den privaten Lebensbereich abgezeichnet hatten. Im Falle eines gegenläufigen Effekts sollte sich dieser erst zeigen, wenn die Laufbahnzufriedenheit kontrolliert ist.

Im ersten Modell ergeben sich lediglich signifikante Effekte für das letzte Nettoeinkommen sowie – auf dem 10%-Niveau – für die Dauer der Zwangsphasen. Im zweiten Modell unter Kontrolle des selbsteingeschätzten Berufserfolgs verlieren beide Einflüsse des objektiven Berufserfolgs ihre Signifikanz. Wird im dritten Modell zudem die Lauf-

bahnzufriedenheit kontrolliert, so ist wiederum der Effekt des selbsteingeschätzten Berufserfolgs nicht mehr signifikant.

Dafür zeigt sich nun – wie bereits in den Querschnittanalysen angedeutet – für die momentane Nichterwerbstätigkeit aufgrund ihrer gegenläufigen Wirkung ein positiver Effekt auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Dieser verschwindet allerdings im vierten Modell unter Kontrolle der privaten Lebenszufriedenheit wieder. Der negative Effekt der Nichterwerbstätigkeit wirkt sich demnach in unterschiedlicher Richtung auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus. Wird mit der Laufbahnzufriedenheit der negative Einfluss kontrolliert, bleibt der positive Einfluss übrig, welcher aber wiederum durch die private Lebenszufriedenheit kontrolliert wird. Für andere Variablen ergeben sich derartige gegenläufige Effekte nicht. In diesem Zusammenhang ist auch festzustellen, dass sich der negative Alterseffekt für das 30. Lebensjahr im dritten Modell unter Kontrolle der Laufbahnzufriedenheit noch verstärkt.

Insgesamt kann mit diesen Ergebnissen Teil b) der Mediatorhypothese, wonach die Laufbahnzufriedenheit den Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit vermittelt, als bestätigt angesehen werden, entsprechend den Resultaten der Querschnittanalysen.

Die Gültigkeit von Teil c) der Mediatorhypothese, also der Mediatoreffekt des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit vermittelt über den selbsteingeschätzten Berufserfolg sowie die Laufbahnzufriedenheit kann hingegen lediglich für das letzte Nettoeinkommen sowie die Dauer der Zwangsphasen nachgewiesen werden. Zudem scheint der negative Einfluss der momentanen Nichterwerbstätigkeit über die Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit mediert zu werden. Bereits in den Querschnittanalysen hatten sich hinsichtlich Teil c) kaum signifikante Mediatoreffekte gezeigt. Außerdem variierten hier die festgestellten Effekte zwischen den Befragungszeitpunkten, sodass kein einheitliches Muster erkennbar war.

Zusammenspiel von Laufbahnzufriedenheit und privater Lebenszufriedenheit

Vergleicht man die Einflüsse von Laufbahnzufriedenheit und privater Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit (Tabelle 37, viertes Modell), so zeigt sich – wie in der Selbstverwirklichungshypothese angenommen – ein stärkerer Effekt für die private Lebenszufriedenheit. Die Selbstverwirklichungshypothese wird demnach auch in den Längsschnittanalysen bestätigt.

Da sich in den Querschnittanalysen außerdem abgezeichnet hatte, dass der Effekt der Laufbahnzufriedenheit im 43. Lebensjahr höher ist und sich damit dem der privaten Lebenszufriedenheit etwas annähert, wird an dieser Stelle geprüft, ob sich in den Fixed-Effects-Analysen ebenfalls ein solcher Alterseffekt der Laufbahnzufriedenheit zeigt (Tabelle 38).

Tabelle 38: Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit, die private Lebenszufriedenheit und Interaktionen mit dem Alter

	<i>B</i>	<i>Koeff.</i>	<i>Robuste SE</i>
Interzept		7.76	
Laufbahnzufriedenheit (zentriert)	-7.0-3.0	.19 ***	(.020)
Kontrollvariable			
private Lebenszufriedenheit (zentriert)	-7.9-2.1	.42 ***	(.023)
Wiederbefragung			
Alter 30 ¹	0/1	-.17 ***	(.033)
Alter 43 ¹	0/1	-.11 ***	(.030)
Interaktionen mit dem Alter			
Laufbahnzufriedenheit (zentriert)*Alter 30	-7.0-3.0	.03 n.s.	(.025)
Laufbahnzufriedenheit (zentriert)*Alter 43	-7.0-3.0	.06 *	(.025)
private Lebenszufriedenheit (zentriert)*Alter 30	-7.9-2.1	-.01 n.s.	(.031)
private Lebenszufriedenheit (zentriert)*Alter 43	-7.9-2.1	-.03 n.s.	(.028)
R ² innerhalb Personen		.477***	
R ² zwischen Personen		.705***	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; SE: Standardfehler
N (Beobachtungen)=3864; N (Personen)=1299; B: Wertebereich; Referenzkategorie: ¹ Alter 56

Dabei ergibt sich auch in den Fixed-Effects-Analysen im 43. Lebensjahr ein etwas stärkerer positiver Effekt der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Das Ergebnis der Querschnittsanalysen kann also repliziert werden.

Ferner hatten die Querschnittsanalysen darauf hingewiesen, dass der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit im Laufe des Lebens zunimmt. Diese Beobachtung wird in einer Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf die private Lebenszufriedenheit überprüft (Tabelle 39).

Tabelle 39: Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf die private Lebenszufriedenheit

	<i>B</i>	<i>Koeff.</i>	<i>Robuste SE</i>
Interzept		7.05	
Kontrollvariable			
private Lebenszufriedenheit (zentriert)	-7.9-2.1	.34 ***	(.038)
Wiederbefragung			
Alter 30 ¹	0/1	-.24 **	(.073)
Alter 43 ¹	0/1	-.03 n.s.	(.054)
Interaktionen mit dem Alter			
private Lebenszufriedenheit (zentriert)*Alter 30	-7.9-2.1	-.11 *	(.051)
private Lebenszufriedenheit (zentriert)*Alter 43	-7.9-2.1	-.07 +	(.041)
R ² innerhalb Personen		.058***	
R ² zwischen Personen		.190***	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; SE: Standardfehler
N (Beobachtungen)=3864; N (Personen)=1299; B: Wertebereich; Referenzkategorie: ¹ Alter 56

Dabei kann auch dieses Ergebnis repliziert werden. So ergibt sich sowohl im 30. Lebensjahr als auch – auf dem 10%-Niveau – im 43. Lebensjahr ein signifikanter negativer Interaktionseffekt der privaten Lebenszufriedenheit mit dem Alter. Das heißt, dass der positive Effekt hier schwächer ist als im 56. Lebensjahr.

7.2.4 Moderatoranalysen

Zuletzt werden die in den Hypothesen angenommenen Moderatoreffekte geprüft, und zwar – wie bereits in den Querschnittsanalysen – durch Schätzung von Interaktionseffekten. Die metrischen Variablen werden auch hier wieder zur Vermeidung von

Multikollinearitätsproblemen jeweils mittelwertszentriert in die Analysen aufgenommen.

Bewältigungshypothese

Zunächst wird, obwohl die obigen Analysen keine eindeutigen und auch nur vereinzelte Ergebnisse geliefert haben, erneut geprüft, ob die Bewältigungsstrategien – die flexible Zielanpassung sowie die hartnäckige Zielverfolgung – den Einfluss der Diskontinuitätsvariablen auf die Laufbahnzufriedenheit moderieren (Tabelle 40).

Tabelle 40: Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und den Moderator „Bewältigungsstrategien“

	<i>B</i>	<i>Koeff.</i>	<i>Robuste SE</i>
Interzept		6.75	
Erreichen von Karrierekriterien			
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.01 +	(.003)
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.49 **	(.150)
Beförderung/Aufstieg	0/1	.20 n.s.	(.131)
Vermeidung von Diskontinuität			
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.60 *	(.244)
Dauer der Zwangsphasen (zentriert)	-4.3-156.7	.00 n.s.	(.004)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.14 n.s.	(.143)
Wiederbefragung			
Alter 43 ¹	0/1	.01 n.s.	(.065)
Bewältigungsstrategien			
Hartnäckige Zielverfolgung (HZV) (zentriert)	-2.5-1.5	.12 n.s.	(.076)
Momentan nicht erwerbstätig * HZV (zentriert)	-2.5-1.5	-.33 n.s.	(.265)
Dauer der Zwangsphasen (zentriert) * HZV (zentriert)	-319.5-183.0	-.00 n.s.	(.004)
Erzw. Erwerbstätigkeitsänderung * HZV (zentriert)	-2.2-1.5	.08 n.s.	(.166)
Flexible Zielanpassung (FZA) (zentriert)	-2.9-1.1	.08 n.s.	(.086)
Momentan nicht erwerbstätig * FZA (zentriert)	-2.9-1.1	.38 n.s.	(.263)
Dauer der Zwangsphasen (zentriert) * FZA (zentriert)	-229.0-164.1	-.00 n.s.	(.004)
Erzw. Erwerbstätigkeitsänderung * FZA (zentriert)	-2.6-1.1	-.16 n.s.	(.182)
R ² innerhalb Personen		.048***	
R ² zwischen Personen		.106***	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; SE: Standardfehler
N (Beobachtungen)=2088; N (Personen)=1044; B: Wertebereich; Referenzkategorien: ¹ Alter 56

Allerdings zeigt sich dabei für keine der Variablen ein signifikanter Effekt. Die Bewältigungshypothese kann damit nicht bestätigt werden. Wie bereits erwähnt, muss allerdings berücksichtigt werden, dass die herangezogenen, gekürzten Skalen zur „hartnäckigen Zielverfolgung“ sowie zur „flexiblen Zielanpassung“ in dieser Stichprobe nur eine sehr geringe Reliabilität aufweisen. Aus diesem Grund sind hier weiterführende andere Untersuchungen notwendig, um genaue Aussagen treffen zu können.

Zentralitätshypothese

Im Folgenden wird auch die Gültigkeit der Zentralitätshypothese erneut mit Fixed-Effects-Analysen überprüft (Tabelle 41). Die Ergebnisse der Querschnittanalysen hatten bereits für deren Gültigkeit gesprochen (Tabelle 27).

Tabelle 41: Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit und den Moderator „Salienz des beruflichen Lebensbereichs“

	<i>B</i>	<i>Koeff.</i>	<i>Robuste SE</i>
Interzept		4.58	
Laufbahnzufriedenheit (zentriert)	-7.0-3.0	.22 ***	(.012)
Kontrollvariable			
private Lebenszufriedenheit	0-10	.40 ***	(.016)
Wiederbefragung			
Alter 30 ¹	0/1	-.16 ***	(.033)
Alter 43 ¹	0/1	-.11 ***	(.030)
Moderatoren			
Salienz Beruf (zentriert)	-0.9-6.0	-.00 n.s.	(.047)
Salienz Beruf (zentriert) * Laufbahnzuf. (zentriert)	-29.7-18.1	.04 *	(.017)
R ² innerhalb Personen		.478***	
R ² zwischen Personen		.705***	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; SE: Standardfehler
N (Beobachtungen)=3821; N (Personen)=1295; B: Wertebereich; Referenzkategorien: ¹ Alter 56

Auch bei einer Fixed-Effects-Analyse ergibt sich, wie erwartet, ein positiver Interaktionseffekt zwischen der Salienz des beruflichen Lebensbereichs und der Laufbahnzufriedenheit. Je wichtiger also eine Person den beruflichen Lebensbereich im Vergleich zum privaten Lebensbereich einstuft, desto stärker ist auch der Einfluss der Laufbahn-

zufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. Die Zentralitätshypothese kann damit als bestätigt gelten.

Geschlechtshypothese

Darüber hinaus wird untersucht, ob auch die Variable „Frau mit Kind“ ein Moderator für den Effekt von Laufbahnzufriedenheit bzw. privater Lebenszufriedenheit ist (Tabelle 42). Da sich in den vorangegangenen Analysen angedeutet hatte, dass dieser Moderatoreffekt für die Laufbahnzufriedenheit zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr abnimmt (Tabelle 28), werden in einem zweiten Schritt auch Interaktionseffekte mit dem Alter geprüft.

Tabelle 42: Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die Laufbahnzufriedenheit, die private Lebenszufriedenheit und den Moderator „Frau mit Kind“

	<i>B</i>	<i>Koeffizienten und robuste Standardfehler</i>	
Interzept		7.75	7.75
Laufbahnzufriedenheit (zentriert)	-7.0-3.0	.26 *** (.014)	.26 *** (.014)
Kontrollvariable			
private Lebenszufriedenheit (zentriert)	-7.9-2.1	.38 *** (.018)	.38 *** (.018)
Wiederbefragung			
Alter 30 ¹	0/1	-.17 *** (.034)	-.18 *** (.034)
Alter 43 ¹	0/1	-.11 *** (.030)	-.11 *** (.030)
Moderatoren			
Frau mit Kind	0/1	.02 n.s. (.094)	.02 n.s. (.094)
Frau m. Kind*Laufbahnzufriedenheit (zentriert)	-7.0-3.0	-.11 *** (.025)	-.10 ** (.035)
Frau m. Kind*priv. Lebenszufriedenheit (zentriert)	-7.9-2.1	.08 ** (.030)	.08 + (.040)
Interaktionen mit dem Alter			
Frau m. Kind*Laufbahnzufriedenheit (zentriert)*Alter 30	-7.0-3.0		-.02 n.s. (.041)
Frau m. Kind*Laufbahnzufriedenheit (zentriert)*Alter 43	-7.0-3.0		.02 n.s. (.036)
Frau m. Kind*priv. Lebenszufriedenheit (zentriert) * Alter 30	-7.9-2.1		.03 n.s. (.050)
Frau m. Kind*priv. Lebenszufriedenheit (zentriert) * Alter 43	-6.9-2.1		-.03 n.s. (.045)
R ² innerhalb Personen		.482***	.483***
R ² zwischen Personen		.713***	.714***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001

N (Beobachtungen)=3864; N (Personen)=1299; B: Wertebereich; Referenzkategorien: ¹ Alter 56

Zunächst zeigt sich, wie bereits in den Querschnittanalysen, dass sich die Laufbahnzufriedenheit bei Frauen mit Kindern weniger stark auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt, während für die private Lebenszufriedenheit ein stärkerer Effekt besteht

(Tabelle 42, links). Damit kann die Geschlechtshypothese bestätigt werden. Alterseffekte sind allerdings nicht festzustellen (Tabelle 42, rechts).

Erwähnenswert ist zudem, dass sich – anders als in den Querschnittanalysen – nicht zeigt, dass Frauen mit Kindern signifikant zufriedener mit ihrem Leben allgemein sind. Bei der Variablen „Frau mit Kind“ handelt es sich um eine – generell und insbesondere zwischen dem 43. und 56. Lebensjahr – sehr stabile Variable. So haben viele Frauen ihr erstes Kind bereits bis zum 30. Lebensjahr, spätestens aber zwischen dem 30. und dem 43. Lebensjahr bekommen, während die Geburt des ersten Kindes nach dem 43. Lebensjahr eher selten ist. Es besteht damit nur eine geringe Within-Varianz, wodurch die Möglichkeit einer Fixed-Effects-Schätzung eingeschränkt wird. Aus diesem Grund muss hier offen bleiben, ob der in den Querschnittanalysen entdeckte Effekt tatsächlich kausal interpretierbar ist.

Exkurs: Geringerer Einfluss der Nichterwerbstätigkeit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit bei Frauen mit Kindern?

Zuletzt wird betrachtet, ob sich – wie im obigen Exkurs angedeutet (Tabelle 29) – der Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit bei Frauen mit Kindern von dem bei Männern und kinderlosen Frauen unterscheidet.

Dabei ergibt sich auch in den Fixed-Effects-Analysen ein signifikanter positiver Interaktionseffekt zwischen der Variablen „Frau mit Kind“ und der momentanen Nichterwerbstätigkeit (Tabelle 43, links).

Somit kann festgehalten werden, dass sich die Nichterwerbstätigkeit bei Frauen mit Kindern in geringerem Maße negativ auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt als bei Männern und kinderlosen Frauen.

Da die Querschnittanalysen darauf hinwiesen, dass dieser Interaktionseffekt im Lebensverlauf abzunehmen scheint, wurden in einem zweiten Schritt auch hier die Interaktionen mit dem Alter berücksichtigt (Tabelle 43, rechts). Danach ist, wie vermutet, der gefundene Moderatoreffekt im 30. Lebensjahr höher. Dieses Ergebnis ist jedoch lediglich auf dem 10%-Niveau signifikant.

Tabelle 43: Fixed-Effects-Regression der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf die momentane Nichterwerbstätigkeit und den Moderator „Frau mit Kind“

	<i>B</i>	<i>Koeffizienten und robuste Standardfehler</i>	
Interzept		7.67	7.70
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.00 ** (.001)	.00 ** (.001)
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.42 * (.170)	-.44 * (.170)
Dauer der Zwangsphasen	0-164	.00 n.s. (.003)	.00 n.s. (.003)
Wiederbefragung			
Alter 30 ¹	0/1	-.15 * (.062)	-.19 ** (.066)
Alter 43 ¹	0/1	-.18 *** (.043)	-.20 *** (.046)
Moderatoren			
Frau mit Kind	0/1	.01 n.s. (.158)	.00 n.s. (.158)
Frau m. Kind*momentan nicht erwerbstätig	0/1	.64 ** (.204)	.39 n.s. (.245)
Interaktionen mit dem Alter			
Frau m. Kind*momentan nicht erwerbstätig*Alter 30	0/1		.40 + (.211)
Frau m. Kind*momentan nicht erwerbstätig*Alter 43	0/1		.23 n.s. (.193)
R ² innerhalb Personen		.022***	.024***
R ² zwischen Personen		.050***	.040***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001

N (Beobachtungen)=2987; N (Personen)=1056; B: Wertebereich; Referenzkategorien: ¹ Alter 56

8 Schlussbetrachtung

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Einfluss verschiedener objektiver und subjektiver Aspekte des Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit sowie die allgemeine Lebenszufriedenheit. Der objektive Berufserfolg wird dabei in die beiden Bestandteile „Erreichen von Karrierekriterien“ sowie „Vermeidung von Diskontinuität“ unterteilt. Der subjektive Berufserfolg besteht aus den beiden Teilbereichen des selbsteingeschätzten Berufserfolgs und der Laufbahnzufriedenheit, wobei letztere gleichzeitig auch eine Komponente der Lebenszufriedenheit darstellt.

Auf Basis verschiedener allgemeiner Theorien zur Erklärung der Lebenszufriedenheit wurde ein eigenes Modell zum Einfluss des Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit entwickelt, aus dem wiederum verschiedene Hypothesen abgeleitet wurden. Die Prüfung der Hypothesen erfolgte dabei – anders als in den meisten bisherigen Untersuchungen – sowohl im Querschnitt zu drei verschiedenen Befragungszeitpunkten als auch im Längsschnitt anhand von Fixed-Effects-Analysen unter Verwendung der Daten des Kölner Gymnasiastenpanels, einer Kohorte von Personen mit meist höheren Bildungsabschlüssen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analysen zusammengefasst (Kapitel 8.1) und anschließend die Grenzen der Untersuchung dargelegt und diskutiert (Kapitel 8.2). Abschließend wird ein Fazit gezogen (Kapitel 8.3.).

8.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

8.1.1 Ergebnisse der allgemeinen Zusammenhangsanalysen

In den bivariaten Korrelationen haben sich für alle betrachteten Variablen des objektiven Berufserfolgs signifikante Zusammenhänge mit der Laufbahnzufriedenheit in der erwarteten Richtung gezeigt, die allerdings insgesamt nur schwach bis mittelstark waren. Bei Prüfung der bivariaten Zusammenhänge der verschiedenen objektiven Berufserfolgsaspekte mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit schwächten sich fast alle im Hinblick auf die Laufbahnzufriedenheit beobachteten Korrelationen ab bzw. verloren ihre Signifikanz sogar völlig. Deutlich stärkere Zusammenhänge mit den beiden Zufriedenheiten ergaben sich bei Betrachtung des selbsteingeschätzten Berufserfolgs, wobei auch hier die Korrelationen mit der Laufbahnzufriedenheit höher waren als mit

der allgemeinen Lebenszufriedenheit. Zwischen der Laufbahnzufriedenheit und der allgemeinen Lebenszufriedenheit wurden über alle Befragungszeitpunkte durchgängig starke, positive Korrelationen festgestellt, die sogar die Korrelationen mit dem selbst-eingeschätzten Berufserfolg deutlich übertrafen.

Diese Ergebnisse wurden im Wesentlichen auch in den weiterführenden multivariaten Analysen sowohl im Querschnitt als auch im Längsschnitt repliziert.⁴¹⁴ Festgehalten werden kann damit erstens, dass – gemäß der Durchschnittshypothese – der Einfluss der objektiven Berufserfolgsaspekte auf sowohl die Laufbahnzufriedenheit als auch die allgemeine Lebenszufriedenheit im Durchschnitt nur schwach ist. Zweitens wurde bestätigt, dass – entsprechend der Subjektivitätshypothese – der Einfluss des subjektiven Berufserfolgs auf die beiden Zufriedenheiten stärker ist als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs. Schließlich wurde drittens bewiesen, dass – wie in der Fokushypothese angenommen – der Einfluss von Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit stärker ist als der Einfluss von Berufserfolg auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Gefunden wurde zudem, dass der negative Effekt der Dauer der Zwangsphasen im 30. Lebensjahr stärker ist als im 43. und im 56. Lebensjahr, vermutlich weil frühe Zwangsphasen den Berufseinstieg hinausgezögert haben. Der sich in den Querschnittsanalysen außerdem abzeichnende, mit der Zeit abnehmende Effekt des letzten Nettoeinkommens sowie der mit der Zeit zunehmende Effekt der anderen Karriereaspekte konnte in den Längsschnittanalysen nicht nachgewiesen werden. Auch ein über die Zeit abnehmender Effekt des momentanen Erwerbsstatus ließ sich im Längsschnitt nicht feststellen.

Sowohl in den Querschnitt- als auch in den Längsschnittanalysen hat sich gezeigt, dass ein größerer Anteil der Varianz der Laufbahnzufriedenheit durch die Vermeidung von Diskontinuität als durch das Erreichen von Karrierekriterien erklärt wird. Die Diskontinuitätshypothese, in der angenommen wurde, dass der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit im Durchschnitt größer ist als der Einfluss

⁴¹⁴ Darauf hingewiesen werden muss allerdings, dass sich die Differenz zum Elternprestige sowie der Einkommensabstieg im Vergleich zu den Eltern in den ersten multivariaten Querschnittanalysen als nicht signifikant erwiesen haben und deshalb aus den weiteren multivariaten Analysen ausgeschlossen wurden. Von den hier betrachteten Variablen des Erreichens von Karrierekriterien hatten demnach die relativen Aspekte – in Bezug auf den objektiven Berufserfolg der Eltern – eine geringere Bedeutung für die Laufbahnzufriedenheit als die absoluten Kriterien.

des Erreichens von Karrierekriterien, wurde damit bestätigt. Allerdings waren die Unterschiede nur geringfügig.

Darüber hinaus hat sich sowohl im Querschnitt als auch im Längsschnitt gezeigt, dass sich die Einschätzung, weniger als erwartet erreicht zu haben, deutlich negativer auf die beiden Zufriedenheiten auswirkt, als umgekehrt die Einschätzung, mehr als erwartet erreicht zu haben, positiv wirkt. Dies unterstreicht noch einmal die auch der Diskontinuitätshypothese zugrunde liegende Annahme, dass negative Erfahrungen und Ereignisse schlechter und langsamer verarbeitet werden als positive. Zudem wurde festgestellt, dass der negative Effekt der Einschätzung, weniger als erwartet erreicht zu haben, auf die Laufbahnzufriedenheit im 30. Lebensjahr stärker ist als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten. Bei Betrachtung der allgemeinen Lebenszufriedenheit hingegen hat sich ergeben, dass sich diese Einschätzung im 43. Lebensjahr stärker auswirkt. Außerdem ist in dieser Altersstufe der positive Effekt der Einschätzung, mehr erreicht als erwartet zu haben, schwächer ausgeprägt.

Die Selbstverwirklichungshypothese, in der angenommen wurde, dass der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit im Durchschnitt schwächer ist als der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit, wurde in allen Analysen bestätigt. Es hat sich dabei gezeigt, dass der Effekt der Laufbahnzufriedenheit im 43. Lebensjahr, also der Hauptkarrierephase, geringfügig stärker ist als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten.

Ebenfalls zeichnet sich ab, dass sich die private Lebenszufriedenheit im Laufe des Lebens zunehmend mehr auf die Laufbahnzufriedenheit auswirkt bzw. mit dieser wechselseitig zusammenhängt. Dies spricht für eine wachsende Bedeutung der work-life-balance im Lebensverlauf.

Unter Kontrolle des Berufserfolgs war die Laufbahnzufriedenheit im 30. Lebensjahr signifikant höher als zu den anderen beiden Befragungszeitpunkten, was auf jugendlichen Optimismus bzw. die zu diesem Zeitpunkt größeren subjektiv eingeschätzten Realisierungschancen beruflicher Ziele zurückgeführt wurde. Die allgemeine Lebenszufriedenheit hingegen war im 56. Lebensjahr signifikant höher als im 30. und im 43. Lebensjahr, was zum einen in einer geringeren Belastung in der nachelterlichen Phase bzw.

kurz vor Ende des Berufslebens, zum anderen in vermehrten Adaptationsprozessen älterer Menschen begründet sein kann.⁴¹⁵

8.1.2 Ergebnisse der Mediatoranalysen

Die Mediatorhypothese wurde insgesamt nur eingeschränkt bestätigt.

Teilhypothese a), in der angenommen wurde, dass der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt wird, hat sich im Querschnitt und im Längsschnitt vor allem für die Variablen des Erreichens von Karrierekriterien bestätigt, während der Nachweis für die Variablen der Vermeidung von Diskontinuität nur teilweise erbracht wurde. Anzumerken bleibt, dass das jeweilige Ergebnis möglicherweise von der Formulierung der Frage nach dem selbsteingeschätzten Berufserfolg abhängt, was in weiterführenden Untersuchungen genauer geprüft werden muss.

Die Gültigkeit von Teilhypothese b), wonach die Laufbahnzufriedenheit den Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit vermittelt, wurde hingegen in allen Analysen eindeutig bestätigt.

Der in Teilhypothese c) angenommene Mediatoreffekt des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit über den selbsteingeschätzten Berufserfolg sowie die Laufbahnzufriedenheit hat sich in den Querschnittanalysen nur vereinzelt bestätigt, wobei die festgestellten Effekte zwischen den Befragungszeitpunkten variierten und kein einheitliches Muster erkennbar war. In den Längsschnittanalysen konnte der erwartete Mediatoreffekt für das letzte Nettoeinkommen sowie die Dauer der Zwangsphasen nachgewiesen werden.

Des Weiteren wurde gezeigt, dass sich die momentane Nichterwerbstätigkeit zwar negativ auf die Laufbahnzufriedenheit auswirkt, aber durchaus positive Folgen für die private Lebenszufriedenheit haben kann. Dieses Ergebnis ist vermutlich insbesondere in der Familiengründungsphase von Bedeutung.

⁴¹⁵ Höpflinger (2005), S.84

8.1.3 Ergebnisse der Moderatoranalysen

In den Moderatoranalysen wurde zunächst die Gültigkeit der Zentralitätshypothese, nach welcher der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit umso stärker in Erscheinung tritt, je höher die Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs ist, sowohl in den Querschnitt- als auch in den Längsschnittanalysen nachgewiesen.

Auch die Geschlechtshypothese, nach der bei Frauen mit Kindern ein schwächerer Einfluss der Laufbahnzufriedenheit sowie ein stärkerer Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit als bei Männern bzw. kinderlosen Frauen vermutet werden, wurde untermauert. Eine sich in den Querschnittanalysen abzeichnende Verringerung dieses Effekts zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr wurde in den Längsschnittanalysen nicht festgestellt.

Darüber hinaus wurde gezeigt, dass sich die Nichterwerbstätigkeit bei Frauen mit Kindern in geringerem Maße negativ auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt als bei Männern und kinderlosen Frauen, wobei dies vor allem für das 30. Lebensjahr gilt. Hier bedeutet Nichterwerbstätigkeit zumeist einen Erwerbsverzicht aufgrund von Kinderbetreuung, welche sich wiederum über die private Lebenszufriedenheit gleichzeitig positiv auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirkt.

Die Bewältigungshypothese, die davon ausgeht, dass der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität umso schwächer ist, je ausgeprägter die Bewältigungsstrategien sind, hat sich nicht bestätigt. Allerdings wurden in der vorliegenden Arbeit gekürzte Skalen verwendet, die sich als nicht sehr reliabel erwiesen haben. Deshalb müssen diese Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden. Für eine präzisere Untersuchung sind weitere Forschungen notwendig.

Die Ergebnisse der Hypothesenprüfung sind zusammenfassend noch einmal in Tabelle 44 dargestellt.

Tabelle 44: Übersicht über die Ergebnisse der Hypothesenprüfung

Zielvariable Laufbahnzufriedenheit	Zielvariable allgemeine Lebenszufriedenheit
Subjektivitätshypothese a) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs.	Subjektivitätshypothese b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs bzw. der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs.
Fokushypothese a) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit. b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist stärker als der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.	
Mediatorhypothese a) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit wird durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg vermittelt.	Mediatorhypothese b) Der Einfluss des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit wird durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt. c) Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die allgemeine Lebenszufriedenheit wird zunächst durch den selbsteingeschätzten Berufserfolg und anschließend durch die Laufbahnzufriedenheit vermittelt.
Durchschnittshypothese Der Einfluss des objektiven Berufserfolgs auf die Laufbahnzufriedenheit ist im Durchschnitt nur schwach.	
Diskontinuitätshypothese Der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit ist im Durchschnitt größer als der des Erreichens von Karrierekriterien.	
Bewältigungshypothese Der Einfluss der Vermeidung von Diskontinuität auf die Laufbahnzufriedenheit ist umso schwächer, je ausgeprägter die Bewältigungsstrategien sind.	
	Zentralitätshypothese Je höher die Wichtigkeit des beruflichen Lebensbereichs ist, desto stärker ist der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.
	Selbstverwirklichungshypothese Der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist im Durchschnitt schwächer als der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit.
	Geschlechtshypothese Der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit ist bei Frauen mit Kindern schwächer als bei Männern bzw. kinderlosen Frauen, während der Einfluss der privaten Lebenszufriedenheit bei Frauen mit Kindern stärker ist.

grün: Hypothese bestätigt; orange: Hypothese teilweise bestätigt; rot: Hypothese nicht bestätigt

8.2 Grenzen der Untersuchung

Trotz der neuen Erkenntnisse, welche die vorliegende Arbeit zum Einfluss von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit erbracht hat, ist sie in ihrer Reichweite in verschiedener Hinsicht begrenzt. Dies sollte bei der Interpretation und in zukünftigen Forschungen berücksichtigt werden.

8.2.1 Studie und Stichprobe

Das Kölner Gymnasiastenpanel stellt keine für die Allgemeinbevölkerung repräsentative Stichprobe dar. So werden zum einen aufgrund der höheren Bildungsabschlüsse objektiv tendenziell erfolgreichere Personen betrachtet, bei denen insgesamt nur wenig Varianz im objektiven Berufserfolg besteht. Zu vermuten ist hier, dass eine Steigerung der objektiven Karrierekriterien einen schwächeren Effekt auf die Lebenszufriedenheit aufweist als bei einer Gruppe mit einem niedrigeren objektiven Erfolgsniveau. So kann mit dem Homöostase-Modell angenommen werden, dass ein kurvilinearere Effekt des objektiven Berufserfolgs auf die Lebenszufriedenheit, also eine Art Sättigungseffekt, besteht. In diesem Kontext ist auch auf das sogenannte Vitaminmodell von Warr hinzuweisen, in dem die Auswirkungen verschiedener Komponenten der Arbeitssituation auf die Lebenszufriedenheit mit der Wirkung von Vitaminen auf die Gesundheit gleichgesetzt werden.⁴¹⁶ Die Grundannahme dabei ist, dass „vitamins are important for physical health up to but not beyond a certain level“.⁴¹⁷ Warr ordnet dabei Einkommen, Berufsprestige sowie die berufliche Stellung den so genannten „constant-effect (CE)“-Vitaminen zu, welche ab einem bestimmten Level die Lebenszufriedenheit kaum mehr weiter verbessern.⁴¹⁸

Zum anderen handelt es sich bei der betrachteten Stichprobe um eine spezielle Kohorte, deren berufliche Ziele sich von denen anderer Kohorten unterscheiden können. Gerade was die geschlechtsspezifischen Differenzierungen angeht, hat in der Lebenszeit der betrachteten Kohorte ein deutlicher Wandel der Rolle der Frau im Hinblick auf Familien- und Erwerbsarbeit stattgefunden. Insofern dürften die Lebensentwürfe der Frauen in dieser Kohorte von denen der vorangegangenen, aber auch der folgenden

⁴¹⁶ Warr (2007), S.81-110

⁴¹⁷ Warr (2007), S.95; Warr (1987), S.9f.

⁴¹⁸ Warr (2007), S.96

Generation abweichen. Die Erkenntnisse spiegeln also das Rollenbild einer bestimmten Frauengeneration wider und können daher nicht ohne weiteres auf andere Generationen übertragen werden.

Zudem ist das Kölner Gymnasiastenpanel eine nationale Studie. Es ist somit nicht möglich, den Einfluss des Berufserfolgs vergleichend zwischen verschiedenen Gesellschaften zu betrachten, in denen möglicherweise unterschiedliche Stellenwerte der Vermeidung von Erfolglosigkeit oder des Erlangens von Belohnungen zum Tragen kommen.⁴¹⁹

Davon abgesehen, sind im Kölner Gymnasiastenpanel die Wiederbefragungen jeweils in einem Zeitabstand von etwa 13 Jahren erfolgt, die Zeitabstände zwischen den Messungen der Lebenszufriedenheit sind also relativ hoch. Es ist daher von starken Gewöhnungsprozessen hinsichtlich des in dieser Zeitspanne erfahrenen Berufserfolgs auszugehen, die wiederum zu einer Verringerung der Effekte führen. Hat sich beispielsweise das Nettoeinkommen einer Person ein Jahr nach der ersten Wiederbefragung erhöht und ist dann bis zur zweiten Wiederbefragung auf diesem Level geblieben, so ist nicht unbedingt mit einer Verbesserung der Zufriedenheit zwischen den beiden Messzeitpunkten zu rechnen. Durchaus denkbare kurzfristige Änderungen in der Lebenszufriedenheit durch Veränderungen im Berufserfolg konnten in dieser Arbeit nicht beleuchtet werden.

8.2.2 Operationalisierungen

Zusätzlich zu den Grenzen, die durch die Studie bzw. die Stichprobe gesetzt werden, ergeben sich auch Einschränkungen aufgrund der in der Untersuchung verwendeten Operationalisierungen von Berufserfolg und Lebenszufriedenheit.

So ist hinsichtlich des *objektiven Berufserfolgs* festzustellen, dass die Definition in der vorliegenden Arbeit zwar schon breiter konzipiert war als in den meisten anderen Studien. Verschiedene Ergebnisse deuten aber darauf hin, dass eine noch weiter differenzierende Definition erforderlich wäre. So weist Heslin darauf hin, dass es beispielsweise für Lehrer ein wichtiges objektives Erfolgskriterium sei, wie viel ihre Schüler durch

⁴¹⁹ So weisen Diener und Biswas-Diener darauf hin, dass es in manchen Gesellschaften eher darum geht, Erfolglosigkeit zu vermeiden, während in anderen das Erlangen von Belohnungen angestrebt wird (Diener/Biswas-Diener (2009), S.141).

sie gelernt haben und für Ärzte die Zahl an geretteten Menschenleben.⁴²⁰ Die Untersuchung derartiger objektiver Kriterien müsste dazu jedoch große Stichproben verschiedener Berufsgruppen umfassen, was hier nicht gegeben war. Weiterhin hat die vorliegende Arbeit nur eingeschränkt relative objektive Berufserfolgsmaße berücksichtigt, da als Vergleichsgruppe durchweg die Eltern herangezogen wurden.

Hinsichtlich der beiden subjektiven Berufserfolgsmerkmale, dem selbsteingeschätzten Berufserfolg und der Laufbahnzufriedenheit, ist festzuhalten, dass die hier verwendete Operationalisierung relativ unpräzise ist, was die Interpretation der Effekte verkompliziert.

Beim *selbsteingeschätzten Berufserfolg* wurde den Befragten zwar ein Bezugsstandard, nämlich ihre Erwartungen zu Beginn der beruflichen Laufbahn, vorgegeben, allerdings keine konkrete Vergleichsgröße, z.B. Gehalt, Stellung oder Freizeitmöglichkeiten, anhand derer sie das bislang Erreichte mit ihren Erwartungen vergleichen konnten.^{421,422}

Bei der *Laufbahnzufriedenheit* liegen weder Vergleichsgrößen noch Angaben zum Bezugsstandard vor. Diese breitere Konzeptionierung bietet zwar den Vorteil, mehr zu erfassen als die häufig herangezogene „Career Satisfaction Scale“ (vgl. Kapitel 5.2.1). Allerdings wären die Effekte von objektivem und selbsteingeschätztem Berufserfolg auf die Laufbahnzufriedenheit möglicherweise stärker, wenn sich die Laufbahnzufriedenheit auf die Zufriedenheit mit den klassischen Karrierekriterien konzentriert hätte. Vermutlich wäre der Einfluss der Laufbahnzufriedenheit auf die allgemeine Lebenszufriedenheit dann geringer.

⁴²⁰ Heslin (2005), S.115

⁴²¹ Burchard (2000), S.59

⁴²² Interessant wäre in diesem Zusammenhang vor allem auch der soziale Vergleich, also der Vergleich des eigenen Berufserfolgs mit dem relevanter anderer Personen (Die Grundidee beruht dabei auf der Theorie sozialer Vergleiche von Festinger, vgl. Festinger (1954)). Denn es hat sich gezeigt, dass diesem bei der subjektiven Einschätzung des eigenen Berufserfolgs eine große Bedeutung zukommt (Heslin (2005), S.119; Heslin (2003), S.262). Allerdings scheinen – bei sozialen Vergleichen im Allgemeinen – die genaue Wirkweise und ihr Einfluss auf das Wohlbefinden noch diffus. Auf der einen Seite kann sich eine große negative Diskrepanz zwischen dem eigenen Berufserfolg und dem Berufserfolg relevanter Anderer negativ auf die Lebenszufriedenheit auswirken, da man subjektiv weniger erreicht hat, andererseits kann sie jedoch auch inspirierend und motivierend und damit positiv wirken. In diesem Kontext hat sich außerdem gezeigt, dass Individuen Abwärts- oder Aufwärtsvergleiche, ähnlich einer Bewältigungsstrategie, strategisch einsetzen und diese Vergleiche häufig auch mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen einhergehen (siehe dazu Diener/Suh/Lucas/Smith (1999), S.283).

8.2.3 Wechselwirkungen mit anderen Lebensbereichen

Des Weiteren wurde die Rolle der privaten Lebenszufriedenheit in der vorliegenden Arbeit lediglich am Rande betrachtet und es bedarf weiterer vertiefender Untersuchungen, um genauere Aussagen zum Einfluss des Berufserfolgs auf andere Lebensbereiche sowie Wechselwirkungen mit diesen treffen zu können.

Generell kann vermutet werden, dass Berufserfolg häufig auch mit Lebensbedingungen in anderen Lebensbereichen einhergeht, die sich wiederum auf die jeweiligen Bereichszufriedenheiten auswirken. So konnte in der vorliegenden Untersuchung bereits gezeigt werden, dass die momentane Nichterwerbstätigkeit durchaus gegenläufige Effekte auf verschiedene Bereichszufriedenheiten haben kann. Auch für Karrierekriterien sind solche gegenläufigen Effekte denkbar. So kann das Erreichen von Karrierekriterien etwa zu einem bestimmten Lebensstandard führen und „für ein materiell meist relativ sorgenfreies Leben“ sorgen.⁴²³ Außerdem kann es mit hohem Einfluss, Macht und weitem Handlungsspielraum verbunden sein, Faktoren, die sich positiv auf das Selbstwertgefühl auswirken können.⁴²⁴ Gleichzeitig kann es aber auch mit eingeschränkter Freizeit und einer unausgeglichene work-life-balance verknüpft sein und so innerfamiliäre Konflikte⁴²⁵ oder Auseinandersetzungen mit anderen engen sozialen Kontakten nach sich ziehen.⁴²⁶ Beispielsweise zeigte sich in Untersuchungen von Dette, dass objektiver Berufserfolg – gemessen über einen Index aus Erwerbseinkommen und beruflichem Status – zwar positive Konsequenzen für die Zufriedenheit mit der Arbeit und der finanziellen Lage, mit den Kindern und dem Selbst hatte, aber negative Korrelationen mit der Zufriedenheit hinsichtlich Freizeit und Freunden aufwies.⁴²⁷ Ergebnisse von Kahneman et al. deuten außerdem darauf hin, dass die Aktivitäten, die Personen mit einem hohen Einkommen vermehrt ausüben, nicht mit einem höherem Wohlbefinden, wohl aber mit mehr Stress einhergehen.⁴²⁸

Diese Ergebnisse zeigen bereits, dass vertiefende Analysen notwendig sind, um genauere Aussagen zur Bedeutung anderer Lebensbereiche und Bereichszufriedenheiten beim Einfluss von Berufserfolg auf die Lebenszufriedenheit machen zu können.

⁴²³ von Rosenstiel (1997), S.31

⁴²⁴ von Rosenstiel (1997), S.24,26

⁴²⁵ von Rosenstiel (1997), S.31f.

⁴²⁶ von Rosenstiel (1997), S.28f.; Diener/Biswas-Diener (2009), S.121, 143

⁴²⁷ Dette (2005), S.121

⁴²⁸ Kahneman/Krueger/Schkade/Schwarz/Stone (2006), S.7

8.2.4 Umgekehrte Wirkrichtung

Zuletzt muss darauf hingewiesen werden, dass auch die umgekehrte Wirkrichtung – also von der Lebenszufriedenheit auf den Berufserfolg – plausibel ist.

Dabei gehen Forscher davon aus, dass Zufriedenheit sich positiv auf das Selbstbewusstsein, die Motivation und die Zielstrebigkeit einer Person auswirkt und so auch zu mehr objektivem Berufserfolg führt.⁴²⁹ In diesem Zusammenhang ist auch die so genannte Broaden-and-Build-Theorie von Frederickson zu nennen. Sie geht davon aus, dass positive Emotionen das “thought-action repertoire” einer Person erweitern, welches die Entstehung von „novel and creative actions, ideas and social bonds“ begünstigt, die wiederum zur Bildung persönlicher Ressourcen führen.⁴³⁰ Diese Ressourcen „function as reserves that can be drawn on later to improve the odds of successful coping and survival”.⁴³¹

So fanden Graham, Eggers und Sukhtankar bereits anhand von Daten aus dem Russia Longitudinal Monitoring Survey (RLMS) einen positiven Effekt der Lebenszufriedenheit auf das zukünftige Einkommen.⁴³² Auch Marks und Fleming konnten zeigen, dass Verbesserungen in der Lebenszufriedenheit einen Anstieg des Einkommens zur Folge hatten.⁴³³ Gleichzeitig entdeckten sie, dass eine höhere Lebenszufriedenheit einen negativen Einfluss auf spätere Arbeitslosigkeit hat und arbeitslose Personen mit einer höheren Lebenszufriedenheit schneller eine neue Arbeitsstelle finden als bei einer niedrigen Lebenszufriedenheit.⁴³⁴

Abele und Spurk fordern in diesem Zusammenhang explizit weitere Analysen, in denen die in diesem Zusammenhang vermuteten Mediatorprozesse, wie etwa die Erhöhung der Motivation oder auch eine Stärkung des Selbstbewusstseins, weiter herausgearbeitet und beleuchtet werden.⁴³⁵

Da die im Kölner Gymnasiastenpanel erhobenen Daten keine Informationen zum Selbstbewusstsein, zu Selbstwirksamkeitserwartungen und zur Motivation der Befrag-

⁴²⁹ Abele/Spurk (2009), S.805

⁴³⁰ Frederickson (2004), S.1367

⁴³¹ Frederickson (2004), S.1367

⁴³² Graham/Eggers/Sukhtankar (2004), S.340

⁴³³ Marks/Fleming (1999), S.317

⁴³⁴ Marks/Fleming (1999), S.318

⁴³⁵ Abele/Spurk (2009), S.819

ten enthalten, konnten diese Lücken in der vorliegenden Arbeit nicht geschlossen werden und müssen anhand anderer Daten genauer betrachtet werden.

Sofern ein solcher Effekt in der umgekehrten Wirkrichtung tatsächlich besteht, heißt dies jedoch nicht, dass die hier herausgefundenen Ergebnisse dadurch komplett hinfällig sind. So kann der Zusammenhang von Berufserfolg und Lebenszufriedenheit auch als Kreislauf gesehen werden.^{436,437}

Jedoch zieht die Möglichkeit der doppelten Wirkrichtung methodische Probleme nach sich, denn es wird dadurch unklar, worauf die beobachteten Effekte in den hier berechneten Fixed-Effects-Modellen exakt zurückzuführen sind.⁴³⁸

8.3 Fazit

Insgesamt verdeutlichen die gefundenen Ergebnisse: Berufserfolg macht zufrieden. Dabei spielen jedoch insbesondere die subjektiven Komponenten des Berufserfolgs eine wichtige Rolle, während der objektive Berufserfolg – gemessen durch das Erreichen von Karrierekriterien sowie die Vermeidung von Diskontinuität – zumindest in der Gruppe der Höhergebildeten, die sich auf einem eher hohen Erfolgsniveau bewegen, kaum einen Einfluss zu haben scheint. Um mit der eigenen Berufslaufbahn und dem Leben zufrieden zu sein, kommt es also letztendlich auf die subjektiven Ziele und Erwartungen sowie die Einstellung zum Erfolg, zum Berufsleben und zum Leben allgemein an.

⁴³⁶ „People experience objective reality, create understandings and evaluations about what constitutes career success, and then individually act on these understandings and evaluations. Based on their actions they attain certain outcomes, which lead to modified understandings and evaluations, respective behaviours follow, and so forth.“ (Abele/Spurk (2009), S.805)

⁴³⁷ Dargestellt werden kann dieser theoretische Standpunkt der doppelten Wirkrichtung besonders gut anhand des „High Performance Cycle“ von Locke und Latham (Locke/Latham (1990a), S.263; Locke/Latham (1990b), S.243f.; Latham/Locke (2007), S.291), einem Ansatz, der sich allerdings vor allem auf den Zusammenhang von Arbeitsleistung und Arbeitszufriedenheit bezieht. Doch beinhaltet er auch wichtige Grundgedanken, die auf den Zusammenhang zwischen Berufserfolg im Allgemeinen und Lebenszufriedenheit übertragen werden können. Der „High Performance Cycle“ beschreibt den Zusammenhang von hoher Arbeitsleistung und hoher Arbeitszufriedenheit als Kreislauf: Mit einer hohen Arbeitsleistung geht eine hohe Arbeitszufriedenheit einher, die wiederum eine spätere hohe Arbeitsleistung nach sich ziehen kann. Die jeweilige Wirkrichtung ergibt sich also aus dem betrachteten Zeithorizont. Ein ähnliches Modell ist der „Psychological Success Cycle“ von Hall (Hall (1971), S.65f.; Hall (1977); Hall (2002), S.151f.).

⁴³⁸ Brüderl (2010), S.992

Wenn aber der objektive Berufserfolg insgesamt nur einen geringen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit hat, warum werden Aspekte des objektiven Berufserfolgs dann immer wieder als bedeutende berufliche Ziele genannt?⁴³⁹

Ein möglicher Grund könnte darin liegen, dass das gesellschaftliche Erfolgsideal so sehr verinnerlicht wurde, dass Menschen gar nicht klar ist, wie wenig Einfluss objektiver Berufserfolg auf ihre Zufriedenheit hat.⁴⁴⁰ Ebenso wäre denkbar, dass viele Menschen das Erfolgsziel lediglich aus sozialem Druck verfolgen, also weil es in der Gesellschaft so erwartet wird.⁴⁴¹ Zudem könnte sich auch das Erreichen von objektivem Berufserfolg über die Laufbahn insgesamt zwar nur wenig auf die Lebenszufriedenheit auswirken, aber objektive Erfolgserlebnisse, wie Verbesserungen in der Stellung oder Gehaltserhöhungen, durchaus kurzzeitig stark die Lebenszufriedenheit beeinflussen oder starke positive Emotionen, also eher Veränderungen in der affektiven Komponente des subjektiven Wohlbefindens, auslösen.⁴⁴² Dieser Aspekt verlangt weitere Untersuchungen.

⁴³⁹ Abele (1994), S.24f.

⁴⁴⁰ Diener/Biswas-Diener (2009), S.148

⁴⁴¹ Diener/Biswas-Diener (2009), S.149

⁴⁴² Diener/Biswas-Diener (2009), S.149; Dette (2005), S.167; Kahneman/Krueger/Schkade/Schwarz/Stone (2006), S.8

9 Ausblick

Die hier durchgeführte Untersuchung lässt sich in einer möglichen vierten Wiederbefragung weiter entwickeln.

Da die Befragten zum Zeitpunkt einer weiteren Befragung alle im Ruhestand sein sollten, könnte von Interesse sein, wie sie den Übergang in den Ruhestand erlebt haben und wie er sich auf ihre Lebenszufriedenheit ausgewirkt hat. Dabei sollten auch Auswirkungen des Übergangs in den Ruhestand auf die verschiedenen bereichsspezifischen Zufriedenheiten, etwa finanzielle Zufriedenheit oder Zufriedenheit mit der Freizeitgestaltung, betrachtet werden. Bisherige Untersuchungen haben ergeben, dass „das Ausscheiden aus dem Berufsleben (...) nach einer Anpassungsphase mehrheitlich positiv erlebt“⁴⁴³ wird, jedoch können die Auswirkungen auf die Zufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen gegenläufig sein.⁴⁴⁴ Es wäre daher interessant, die Auswirkungen des Übergangs in den Ruhestand in bestimmten Gruppen zu untersuchen. Dabei könnten beispielsweise Geschlecht, die jeweilige finanzielle Situation, unterschiedliche Partnerschaftsstatus, soziale Netzwerke und die Art des Übergangs in den Ruhestand von Bedeutung sein.⁴⁴⁵ Auch die jeweils angewandten Bewältigungsstrategien könnten eine Rolle spielen.⁴⁴⁶ Zudem könnte ein Interaktionseffekt mit der Vorbereitung auf den Ruhestand vermutet werden und dem Umstand, ob eine „Möglichkeit zur Weiterführung bisheriger außerberuflicher Aktivitäten“ oder auch der Erwerbstätigkeit bestand.⁴⁴⁷ Um den Einfluss des Übergangs in den Ruhestand auf die Lebenszufriedenheit zu untersuchen, wäre es allerdings notwendig, die nächste Wiederbefragung recht zeitnah nach dem Übergang in den Ruhestand durchzuführen, da sich die Befragungsteilnehmer sonst bei einer späteren Erhebung möglicherweise schon an die neue Situation gewöhnt haben.

Im Hinblick auf die nachberufliche Lebensphase schließt sich die Frage an, auf welche neuen Tätigkeiten die Befragten sich nach dem Wegfall der Erwerbsarbeit konzentrieren und wie sich die Ausführung der jeweiligen Tätigkeiten auf die Lebenszufriedenheit auswirkt.

⁴⁴³ Höpflinger (2005), S.71

⁴⁴⁴ Höpflinger (2005), S.84

⁴⁴⁵ Wicki (2010), S.134; Höpflinger (2005), S.72

⁴⁴⁶ Brandtstädter (2007), S.435

⁴⁴⁷ Kohli (1993), S.20

In Anbetracht der alternden Gesellschaft ist besonders der Einfluss von sozialem Engagement, wie Ehrenämtern oder informeller Hilfe, auf die Lebenszufriedenheit interessant. Eine detaillierte Betrachtung dieser Merkmale könnte wichtige Erkenntnisse zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für diese Tätigkeiten liefern und so für die noch agilen „jungen Alten“, einen Anreiz bieten, ihre neu gewonnene Freizeit in der nachberuflichen Phase (auch) mit solchen Tätigkeiten zu füllen.

In einer späteren Wiederbefragung wäre außerdem eine Analyse der Zufriedenheitsdeterminanten im hohen Alter interessant, wo vor allem aktive Anpassungs- und Bewältigungsleistungen von Bedeutung sein sollten.

10 Literatur

- Abele, Andrea E.** (1994): Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker, Bielefeld: Kleine.
- Abele, Andrea E.** (2002): Ein Modell und empirische Befunde zur beruflichen Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs, *Psychologische Rundschau*, Volume 53, Number 3, S.109-118.
- Abele, Andrea E.** (2003): Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich, in: Abele, Andrea E./Hoff, Ernst-H./Hohner, Hans-Uwe (Hrsg.): *Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg*, Heidelberg: Asanger, S.157-182.
- Abele, Andrea E./Spurk, Daniel** (2008): The Longitudinal Impact of Self-efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 74, Issue 1, S.53-62.
- Abele, Andrea E./Spurk, Daniel** (2009): How Do Objective and Subjective Career Success Interrelate over Time?, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 82, Issue 4, S.803-824.
- Abele, Andrea E./Spurk, Daniel/Volmer, Judith** (2011): The Construct of Career Success: Measurement Issues and an Empirical Example, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Volume 43, Number 3, S.195-206.
- Abele-Brehm, Andrea E./Stief, Mahena** (2004): Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und –absolventen, *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, Volume 48, Number 1, S.4-16.
- Abele, Andrea E./Wiese, Bettina S.** (2007): The Nomological Network of Self-Management Strategies and Career Success, *LASER Discussion Papers - Paper No.7*, Erlangen/Nürnberg: Labor and Socio-Economic Research Center (LASER), Universität Erlangen-Nürnberg.
- Allardt, Erik** (1973): A Welfare Model for Selecting Indicators of National Development, *Policy Sciences*, Volume 4, Number 1, S.63-74.
- Allardt, Erik** (1993): Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research, in: Nussbaum, Martha C./Sen, Amartya (Hrsg.): *The Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press, S.88-94.
- Allison, Paul D.** (2009): *Fixed Effects Regression Models*, Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washington DC: SAGE.
- Andreß, Hans-Jürgen/Golsch, Katrin/Schmidt, Alexander W.** (2013): *Applied Panel Data Analysis for Economic and Social Surveys*, Berlin/Heidelberg: Springer Verlag.
- Argyle, Michael** (1987): *The Psychology of Happiness*, London/New York: Routledge.
- Aronson, Elliot/Wilson, Timothy D./Akert, Robin M.** (2008): *Sozialpsychologie*, 6., aktualisierte Auflage, München: Pearson Studium.

- Arthur, Michael B./Khapova, Svetlana N./Wilderom, Celeste P.M.** (2005): Career Success in a Boundaryless Career World, *Journal of Organizational Behavior*, Volume 26, Issue 2, S.177-202.
- Aryee, Samuel/Wyatt, Thomas/Stone, Raymond** (1996): Early Career Outcomes of Graduate Employees: The Effect of Mentoring and Ingratiation, *Journal of Management Studies*, Volume 33, Issue 1, S.95-118.
- Backes, Gertrud M./Clemens, Wolfgang** (2008): Lebensphase Alter. Eine Einführung in die sozialwissenschaftliche Altersforschung, 3., überarbeitete Auflage, Weinheim und München: Juventa Verlag.
- Baron, Reuben M./Kenny, David A.** (1986): The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 51, Number 6, S.1173-1182.
- Becker, Peter** (1994): Theoretische Grundlagen, in: Abele, Andrea/Becker, Peter (Hrsg.): *Wohlbefinden. Theorie – Empirie – Diagnostik*, 2. Auflage, Weinheim/München: Juventa Verlag, S.13-49.
- Beutell, Nicholas J./Wittig-Berman, Ursula** (1999): Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Family, Job, Career and Life, *Psychological Reports*, Volume 85, S.893-903.
- Birkelbach, Klaus W.** (1998): Berufserfolg und Familiengründung. Lebensläufe zwischen institutionellen Bedingungen und individueller Konstruktion, *Studien zur Sozialwissenschaft*, Band 201, Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Birkelbach, Klaus** (2001): Identität im Berufsleben von Männern und Frauen. Der Einfluss von Aspirationen und objektiven Erfolgen in der Ausbildungs- und Berufslaufbahn auf die subjektive Berufsbilanz und die beruflichen Zukunftserwartungen, in: Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus/Hellwig, Jörg-Otto (Hrsg.): *Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43*, Opladen: Leske + Budrich, S.63-102.
- Birkelbach, Klaus** (2011): Ausfälle im Kölner Gymnasiastenpanel 1969-2010: Ursachen und mögliche Folgen für die Datenqualität, in: Birkelbach, Klaus/Grauenhorst, Anja/Meulemann, Heiner/Neumeyer, Sebastian/Reinelt, Christiane/ Wawrzyniak, Barbara/Weber, Anne: *Vor dem Lebensabend – eine dritte Wiederbefragung zu Lebenserfolg und Erfolgsdeutung ehemaliger 16-jähriger Gymnasiasten im 56. Lebensjahr: Erste Analysen, Zwischenbericht zur Vorlage bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft*, S.1-30.
- Biswas-Diener, Robert/Diener, Ed** (2001): Making the Best of a Bad Situation: Satisfaction in the Slums of Calcutta, *Social Indicators Research*, Volume 55, Number 3, S.329-352.
- Böhnke, Petra** (2001): Wertorientierungen und Zukunftserwartungen, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): *Datenreport 1999. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*, Schriftenreihe Band 365, 2. Auflage, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S.443-452

- Boudreau, John W./Boswell, Wendy R./Judge, Timothy A.** (2001): Effects of Personality on Executive Career Success in the United States and Europe, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 58, Issue 1, S.53-81.
- Bowling, Nathan A.** (2007): Is the Job Satisfaction – Job Performance Relationship Spurious? A Meta-Analytic Examination, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 71, Issue 2, S.167-185.
- Bozionelos, Nikos** (2004): The Relationship between Disposition and Career Success: A British Study, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Volume 77, Issue 3, S.403-420.
- Brandtstädter, Jochen** (2007): Hartnäckige Zielverfolgung und flexible Zielanpassung als Entwicklungsressourcen: Das Modell assimilativer und akkomodativer Prozesse, in: Brandtstädter, Jochen/Lindenberger, Ulman (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne*. Ein Lehrbuch, 1. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, S.413-445.
- Brandtstädter, Jochen** (2011): *Positive Entwicklung. Zur Psychologie gelingender Lebensführung*, Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Brandtstädter, Jochen/Renner, Gerolf** (1990): Tenacious Goal Pursuit and Flexible Goal Adjustment: Explication and Age-Related Analysis of Assimilative and Accomodative Strategies of Coping, *Psychology and Aging*, Volume 5, Number 1, S.58-67.
- Brickman, Philip/Campbell, Donald T.** (1971): Hedonic Relativism and Planning the Good Society, in: Appley, Mortimer H. (Hrsg.): *Adaptation Level Theory: A Symposium*, New York: Academic Press, S.287-304.
- Brickman, Philip/Coates, Dan/Janoff-Bulman, Ronnie** (1978): Lottery Winners and Accident Victims: Is Happiness Relative?, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 36, Number 8, S.917-927.
- Brief, Arthur P./Butcher, Ann Houston/George, Jennifer M./Link, Karen E.** (1993): Integrating Bottom-up and Top-down Theories of Subjective Well-Being: The Case of Health, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 64, Number 4, S.646-653.
- Brown, Steven P./Cron, William L./Leigh, Thomas W.** (1993): Do Feelings of Success mediate sale performance – work attitude relationships, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Volume 21, Number 2, S.91-100.
- Brüderl, Josef** (2010): Kausalanalyse mit Paneldaten, in: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.963-994.
- Brunstein, Joachim C.** (1993): Personal Goals and Subjective Well-Being: A Longitudinal Study, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 65, Number 5, S.1061-1070.
- Brunstein, Joachim C./Maier, Günter W./Dargel, Anja** (2007): Persönliche Ziele und Lebenspläne: Subjektives Wohlbefinden und proaktive Entwicklung im Lebenslauf, in: Brandtstädter, Jochen/Lindenberger, Ulman (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne*. Ein Lehrbuch, 1. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, S.270-304.

- Brunstein, Joachim C./Schultheiss, Oliver C./Grässmann, Ruth** (1998): Personal Goals and Emotional Well-Being: The Moderating Role of Motive Dispositions, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 75, Number 2, S.494-508.
- Brunstein, Joachim C./Schultheiss, Oliver C./Maier, Günter W.** (1999): The Pursuit of Personal Goals. A Motivational Approach to Well-Being and Life Adjustment, in: Brandtstädter, Jochen/Lerner, Richard M. (Hrsg.): *Action & Self-Development. Theory and Research Through the Life Span*, Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc., S.169-196.
- Burchard, Udo** (2000): *Managerkarrieren. Eine empirische Untersuchung des Karriereerfolgs in mittleren Führungsebenen deutscher Großunternehmen*, Europäische Hochschulschriften, Frankfurt/Main: Peter Lang.
- Cable, Daniel M./DeRue, D. Scott** (2002): The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions, *Journal of Applied Psychology*, Volume 87, Number 5, S.875-884.
- Cacioppo, John T./Berntson, Gary G.** (1999): The Affect System: Architecture and Operating Characteristics, *Current Directions in Psychological Science*, Volume 8, Number 5, S.133-137.
- Campbell, Angus** (1972): Aspiration, Satisfaction, and Fulfillment, in: Campbell, Angus/Converse, Philip E. (Hrsg.): *The Human Meaning of Social Change*, New York: Russell Sage Foundation, S.441-466.
- Campbell, Angus/Converse, Philip E./Rodgers, Willard L.** (1976): *The Quality of American Life*, New York: Russell Sage Foundation.
- Cantor, Nancy/Sanderson, Catherine A.** (1999): Life Task Participation and Well-Being: The Importance of Taking Part in Daily Life, in: Kahneman, Daniel/Diener, Ed/Schwarz, Norbert (Hrsg.): *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, New York: Russell Sage Foundation, S.230-243.
- Childs, Auralee/Klimoski, Richard J.** (1986): Successfully Predicting Career Success: An Application of the Biographical Inventory, *Journal of Applied Psychology*, Volume 71, Number 1, S.3-8.
- Clark, Andrew E./Diener, Ed/Georgellis, Yannis/Lucas, Richard E.** (2008): Lags and Leads in Life Satisfaction: A Test of the Baseline Hypothesis, *The Economic Journal*, Volume 188, S.222-243.
- Clark, Andrew/Georgellis, Yannis/Sanfey, Peter** (2001): Scarring: The Psychological Impact of Past Employment, *Economica*, New Series, Volume 68, Number 270, S.221-241.
- Corsten, Michael** (2004): Uneinheitliche Logiken des Wandels: Konsequenzen für Lebenslauf-Orientierungsmuster, in: Behringer, Friederike/Bolder, Axel/Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard/Seiverth, Andreas (Hrsg.): *Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens*, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 46-58.
- Costa, Paul T./McCrae, Robert R./Norris, Arthur H.** (1981): Personal Adjustment to Aging: Longitudinal Prediction from Neuroticism and Extraversion, *Journal of Gerontology*, Volume 36, Number 1, S.78-85.

- Cummins, Robert A.** (2000): Personal Income and Subjective Well-Being: A Review, *Journal of Happiness Studies*, Volume 1, Number 2, S.133-158.
- Cummins, Robert A.** (2003): Normative Life Satisfaction: Measurement Issues and a Homeostatic Model, *Social Indicators Research*, Volume 64, Number 2, S.225-256.
- Cummins, Robert A.** (2005): Caregivers as Managers of Subjective Wellbeing: A Homeostatic Perspective, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, Volume 18, Issue 4, S.335-344.
- Dette, Dorothea E.** (2005): Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge, http://www.opus.ub.uni-erlangen.de/opus/volltexte/2005/162/pdf/Dette2005_Dissertation.pdf (Stand: Januar 2011).
- Dette, Dorothea E./Abele, Andrea E./Renner, Oliver** (2004): Zur Definition und Messung von Berufserfolg. Theoretische Überlegungen und metaanalytische Befunde zum Zusammenhang von externen und internen Laufbahnerfolgsmaßen, *Zeitschrift für Personalpsychologie*, Volume 3, Number 4, S.170-183.
- Diener, Ed** (1996): Traits Can Be Powerful, but Are Not Enough: Lessons from Subjective Well-Being, *Journal of Research in Personality* 30, S.389-399.
- Diener, Ed** (2000): Subjective Well-Being. The Science of Happiness and a Proposal for a National Index, *American Psychologist*, Volume 55, Number 1, S.34-43.
- Diener, Ed/Biswas-Diener, Robert** (2009): Will Money Increase Subjective Well-Being?: A Literature Review and Guide to Needed Research, in: Diener, Ed (Hrsg.): *The Science of Well-Being. The Collected Works of Ed Diener*, Social Indicators Research Series, Volume 37, Dordrecht/Heidelberg/London/New York: Springer Verlag, S.119-154.
- Diener, Ed/Diener, Carol** (1996): Most People Are Happy, *Psychological Science*, Volume 7, Number 3, S.181-185.
- Diener, Ed/Fujita, Frank** (1995): Resources, Personal Strivings, and Subjective Well-Being: A Nomothetic and Idiographic Approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 68, Number 5, S.926-935.
- Diener, Ed/Lucas, Richard E./Scollon, Christie Napa** (2009): Beyond the Hedonic Treadmill: Revising the Adaptation Theory of Well-Being, in: Diener, Ed (Hrsg.): *The Science of Well-Being. The Collected Works of Ed Diener*, Social Indicators Research Series, Volume 37, Dordrecht/Heidelberg/London/New York: Springer Verlag, S.103-118.
- Diener, Ed/Sandvik, Ed/Seidlitz, Larry/Diener, Marissa** (1993): The Relationship between Income and Subjective Well-Being: Relative or Absolute?, *Social Indicators Research*, Volume 28, Number 3, S.195-223.
- Diener, Ed/Scollon, Christie Napa/Lucas, Richard E.** (2003): The Evolving Concept of Subjective Well-Being: the Multifaceted Nature of Happiness, *Advances in Cell Aging and Gerontology*, Volume 15, S.187-219.
- Diener, Ed/ Oishi, Shigehiro** (2000): Money and Happiness: Income and Subjective Well-being across Nations, in: Diener, Ed/ Suh, Eunkook M. (Hrsg.): *Culture and Subjective Well-Being*, Cambridge, MA: MIT Press, S.185-218.

- Diener, Ed/Suh, Eunkook M./Lucas, Richard E./Smith, Heidi L.** (1999): Subjective Well-Being: Three Decades of Progress, *Psychological Bulletin*, Volume 125, Number 2, S.276-302.
- Dolan, Paul/Peasgood, Tessa/White, Mathew** (2008): Do We Really Know What Makes Us Happy? A Review of the Economic Literature on the Factors Associated with Subjective Well-Being, *Journal of Economic Psychology*, Volume 29, Issue 1, S.94-122.
- Dries, Nicky/Pepermans, Roland/Carlier, Olivier** (2008): Career Success: Constructing a multidimensional model, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 73, Issue 2, S.254-267.
- Erikson, Erik H.** (1966): *Identität und Lebenszyklus*, Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Erlemeier, Norbert** (2009): Lebensqualität und Wohlbefinden unter erschwerten Bedingungen, in: Hölzle, Christina/Jansen, Irma (Hrsg.): *Ressourcenorientierte Biografiearbeit. Grundlagen – Zielgruppen – Kreative Methoden*, 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.236-253.
- Esser, Hartmut** (1999): *Soziologie. Spezielle Grundlagen, Band 1: Situationslogik und Handeln*, Frankfurt/Main: Campus Verlag.
- Eurostat** (2009): Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem030> (Stand: Juli 2011).
- Ferrer-i-Carbonell, Ada** (2005): Income and Well-Being: An Empirical Analysis of the Comparison Income Effect, *Journal of Public Economics*, Volume 89, Issue 5-6, S.997–1019.
- Festinger, Leon** (1954): A Theory of Social Comparison Processes, *Human Relations*, Volume 7, Number 2, S.117-140.
- Festinger, Leon** (1978): *Theorie der kognitiven Dissonanz*, herausgegeben von Martin Irle und Volker Möntmann, Bern/Stuttgart/Wien: Huber.
- Frederickson, Barbara L.** (2004): The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions, *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, Volume 359, Number 1449, S. 1367-1377.
- Freund, Alexandra M./Baltes, Paul B.** (2005): Entwicklungsaufgaben als Organisationsstrukturen von Entwicklung und Entwicklungsoptimierung, in: Filipp, Sigrun-Heide/Staudinger, Ursula M. (Hrsg.): *Enzyklopädie der Psychologie*, Göttingen: Hogrefe Verlag, S.35-79.
- Freund, Alexandra** (2007): Selektion, Optimierung und Kompensation im Kontext persönlicher Ziele: Das SOK-Modell, in: Brandtstädter, Jochen/Lindenberger, Ulman (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch*, 1. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, S.367-388.
- Fujita, Frank/Diener, Ed** (2005): Life Satisfaction Set Point: Stability and Change, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 88, Number 1, S.158-164.
- Geiser, Christian** (2010): *Datenanalyse mit Mplus. Eine anwendungsorientierte Einführung*, 2., durchgesehene Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Geissler, Birgit** (1998): Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf – Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenerwerbsarbeit, <http://www.unibielefeld.de/soz/personen/geissler/pdf/weibl-lebensfuehr.pdf> (Stand: September 2011), veröffentlicht in: Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung, Berlin: sigma, S.145-164.
- Gerlach, Knut/Stephan, Gesine** (1996): A Paper on Unhappiness and Unemployment in Germany, Economics Letters, Volume 52, Issue 3, S.325-330.
- Giesselmann, Marco/Windzio, Michael** (2012): Regressionsmodelle zur Analyse von Paneldaten, Wiesbaden: Springer VS.
- Glatzer, Wolfgang** (1992): Lebensqualität und subjektives Wohlbefinden. Ergebnisse sozialwissenschaftlicher Untersuchungen, in: Bellebaum, Alfred (Hrsg.): Glück und Zufriedenheit. Ein Symposium, Opladen: Westdeutscher Verlag, S.49-85.
- Gloger, Tanja Christiane** (2007): Arbeitszufriedenheit Im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Europa, http://edoc.ub.uni-muenchen.de/8011/1/Gloger_Tanja.pdf (Stand: Mai 2013).
- Graham, Carol/Eggers, Andrew/Sukhtankar, Sandip** (2004): Does Happiness Pay? An Exploration Based on Panel Data from Russia, Journal of Economic Behavior & Organization, Volume 55, S.319-342.
- Greenhaus, Jeffre H./Parasuraman, Saroj/Wormley, Wayne M.** (1990): Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes, The Academy of Management Journal, Volume 33, Number 1, S.64-86.
- Greve, Werner** (2007): Selbst und Identität im Lebenslauf, in: Brandtstädter, Jochen/Lindenberger, Ulman (Hrsg.): Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch, 1.Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, S.305-336.
- Güttler, Peter O.** (2003): Sozialpsychologie. Soziale Einstellungen, Vorurteile, Einstellungsänderungen, 4.Auflage, München: Oldenbourg.
- Gunz, Hugh P./Heslin, Peter A.** (2005): Reconceptualizing Career Success, Journal of Organizational Behavior, Volume 26, Issue 2, S.105-111.
- Gunz, Hugh/Mayrhofer, Wolfgang** (2011): Re-conceptualizing Career Success: a Contextual Approach, Journal for Labour Market Research, Volume 43, Number 3, S.251-260.
- Halisch, Frank/Geppert, Ulrich** (2000): Wohlbefinden im Alter: Der Einfluss von Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugungen, Bewältigungsstrategien und persönlichen Zielen. Ergebnisse aus der Münchener GOLD-Studie, in: Försterling, F./Stiensmeier-Pelster, J./Silny, Lily-Maria (Hrsg.): Kognitive und emotionale Aspekte der Motivation, Göttingen: Hogrefe, S.121-152.
- Hall, Douglas T.** (1971): A Theoretical Model of Career Subidentity Development in Organizational Settings, Organizational Behavior and Human Performance, Volume 6, Issue 1, S.50-76.
- Hall, Douglas T.** (1977): A Psychological Success Cycle and Goal Setting: Goals, Performance, and Attitudes, Academy of Management Journal, Volume 20, Number 2, S.282-290.

- Hall, Douglas T.** (2002): *Careers In and Out of Organizations*, Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage Publications.
- Haller, Max/Müller, Bernadette** (2006): Merkmale der Persönlichkeit und Identität in Bevölkerungsumfragen. Ansätze zu ihrer Operationalisierung und Verortung als Erklärungsvariable für Lebenszufriedenheit, *ZUMA-Nachrichten* 59. Jg. 30, S.9-41.
- Headey, Bruce/Wearing, Alexander** (1989): Personality, Life Events, and Subjective Well-Being: Toward a Dynamic Equilibrium Model, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 57, Number 4, S.731-739.
- Heckhausen, Jutta** (1990): Erwerb und Funktion normativer Vorstellungen über den Lebenslauf. Ein entwicklungspsychologischer Beitrag zur sozio-psychischen Konstruktion von Biographien, in: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): *Lebensverläufe und sozialer Wandel*, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Sonderheft 31, Opladen: Westdeutscher Verlag, S.351-373.
- Heckhausen, Jutta** (1999): *Developmental Regulation in Adulthood. Age-Normative and Sociostructural Constraints as Adaptive Challenges*, New York: Cambridge University Press.
- Hemsing, Werner/Hellwig, Otto** (2001): "Mein Auto, mein Haus, meine Bank". Der Einfluss von privaten Bindungen, Humankapitalinvestitionen und Arbeitsmarktstruktur auf das Lebenseinkommen, in: Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus/Hellwig, Jörg-Otto (Hrsg.): *Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43*, Opladen: Leske + Budrich, S.35-61.
- Heslin, Peter A.** (2003): Self- and Other-Referent Criteria of Career Success, *Journal of Career Assessment*, Volume 11, Number 3, S.262-286.
- Heslin, Peter A.** (2005): Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior*, Volume 26, Issue 2, S.113-136.
- Höpflinger, François** (2005): Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden im höheren Lebensalter, in: Boothe, Brigitte/Ugolini, Bettina (Hrsg.): *Lebenshorizont Alter*, Zürich: vdf Hochschulverlag, S.69-88.
- Holmbeck, Grayson N.** (1997): Toward Terminological, Conceptual, and Statistical Clarity in the Study of Mediators and Moderators: Examples From the Child-Clinical and Pediatric Psychology Literatures, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Volume 65, Number 4, S.599-610.
- Hotchkiss, Lawrence/Borow, Henry** (1994): Soziologische Betrachtungen zur Arbeit und zur Berufsentwicklung, in: Brown, Duane/Brooks, Linda: *Karriere-Entwicklung*, Stuttgart: Klett-Cotta, S.281-328.
- Iaffaldano, Michelle T./Muchinsky, Paul M.** (1985): Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, Volume 97, Number 2, S.251-273.
- Judge, Timothy A./Cable, Daniel M./Boudreau, John W./Bretz, Robert D., Jr.** (1995): An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success, *Personnel Psychology*, Volume 48, Issue 3, S.485-519.

- Judge, Timothy A./Higgins, Chad A./Thoresen, Carl J./Barrick, Murray R.** (1999): The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success across the Life Span, *Personnel Psychology*, Volume 52, Issue 3, S.621-652.
- Judge, Timothy A./Kammeyer-Mueller, John D.** (2007): Personality and Career Success, in: Gunz, Hugh/Peiperl, Maury (Hrsg.): *Handbook of Career Studies*, Thousand Oaks (California): Sage Publications, S.59-78.
- Judge, Timothy A./Thoresen, Carl J./Bono, Joyce E./Patton, Gregory K.** (2001): The Job Satisfaction – Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, *Psychological Bulletin*, Volume 127, Number 3, S.376-407.
- Kahneman, Daniel/Krueger, Alan B./Schkade, David/Schwarz, Norbert/Stone, Arthur A.** (2006): Would You Be Happier If You Were Richer? A Focusing Illusion, CEPS Working Paper No. 125.
- Kahneman, Daniel/Thaler, Richard H.** (2006): Anomalies. Utility Maximization and Experienced Utility, *Journal of Economic Perspectives*, Volume 20, Number 1, S.221-234.
- Keuschnigg, Marc/Negele, Eva/Wolbring, Tobias** (2011): Reich und zufrieden?, http://wirtsoz-dgs.mpi-fg-koeln.mpg.de/dokumente/Keuschnigg_Reichtum.pdf (Stand: Februar 2012).
- Kirchler, Erich/Hölzl, Erik** (2011): Kapitel II: Arbeitsgestaltung, in: Kirchler, Erich (Hrsg.): *Arbeits- und Organisationspsychologie*, 3. Auflage, Wien: facultas.wuv, S.199-316.
- Klimesch, Susanne** (2009): Kompetenz, Persönlichkeit und Berufserfolg in Zeiten organisationalen Wandels, <http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=urn%3Anbn%3Ade%3Ahbz%3A468-20100175> (Stand: April 2012).
- Kohli, Martin** (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Volume 37, Number 1, S.1-29.
- Kohli, Martin** (1993): Fragestellungen und theoretische Grundlagen, in: Kohli, Martin/Freter, Hans-Jürgen/Langehenning, Manfred/Roth, Silke/Simoneit, Gerhard/Tregel, Stephan: *Engagement im Ruhestand. Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby*, Opladen: Leske + Budrich, S.13-43.
- Kohli, Martin** (2003): Der institutionalisierte Lebenslauf: ein Blick zurück und nach vorn, in: Allmendinger, Jutta (Hrsg.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig 2002*, Teil 1, Opladen: Leske + Budrich, S.525-545.
- Kühne, Mike** (2009): *Berufserfolg von Akademikerinnen und Akademikern. Theoretische Grundlagen und empirische Analysen*, 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Landua, Detlef** (1992): An Attempt to Classify Satisfaction Changes: Methodological and Content Aspects of a Longitudinal Problem, *Social Indicators Research*, Volume 26, Number 3, S.221-241.
- Locke, Edwin A./Latham, Gary P.** (1990a): *A Theory of Goal Setting & Task Performance*, Englewood Cliffs/New Jersey: Prentice Hall.
- Locke, Edwin A./Latham, Gary P.** (1990b): Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel, *Psychological Science*, Volume 1, Number 4, S.240-246.

- Latham, Gary P./Locke, Edwin A.** (2007): New Developments in and Directions for Goal-Setting Research, *European Psychologist*, Volume 12, Number 4, S.290-300.
- Lohmann, Henning** (2010): Nicht-Linearität und Nicht-Additivität in der multiplen Regression: Interaktionseffekte, Polynome und Splines, in: Wolf, Christof/Best, Henning (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*, 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.677-706.
- Lounsbury, John W./Park, So-Hee/Sundstrom, Eric/Williamson, Jeanine M./Pemberton, Anne E.** (2004): Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model, *Journal of Career Assessment*, Volume 12, Number 4, S.395-406.
- Lucas, Richard E.** (2004): Top-down and Bottom-Up Models of Life Satisfaction Judgments, Paper presented at the 6th International German Socio-Economic Panel Study User Conference, http://www.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/41891/paper2004_lucas.pdf (Stand: Dezember 2011)
- Lucas, Richard E.** (2005): Time Does Not Heal All Wounds. A Longitudinal Study of Reaction and Adaptation to Divorce, *Psychological Science*, Volume 16, Number 12, S.945-950.
- Lucas, Richard E.** (2007a): Adaptation and the Set-Point Model of Subjective Well-Being. Does Happiness Change After Major Life Events?, *Current Directions in Psychological Science*, Volume 16, Number 2, S.75-79.
- Lucas, Richard E.** (2007b): Long-Term Disability is Associated with Lasting Changes in Subjective Well-Being: Evidence from Two Nationally Representative Longitudinal Studies, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 92, Number 4, S.717-730.
- Lucas, Richard E./Clark, Andrew E./ Georgellis, Yannis/Diener, Ed** (2003): Re-examining Adaptation and the Set Point Model of Happiness: Reactions to Changes in Marital Status, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 84, Number 3, S.527-539.
- Lucas, Richard E./Clark, Andrew E./ Georgellis, Yannis/Diener, Ed** (2004): Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction, *Psychological Science*, Volume 15, Number 1, S.8-13.
- Lucas, Richard E./Donnellan, M. Brent** (2007): How Stable is Happiness? Using the STARTS Model to Estimate the Stability of Life Satisfaction, Author Manuscript, published in final edited form as: *Journal of Research in Personality*, Volume 41, Issue 5, S.1091–1098.
- MacKinnon, David P./Lockwood, Chondra M./Williams, Jason** (2004): Confidence Limits for the Indirect Effects: Distribution of the Product and Resampling Methods, *Multivariate Behavioral Research*, Volume 39, Issue 1, S.99-128.
- Malka, Ariel/Chatman, Jennifer A.** (2003): Intrinsic and Extrinsic Work Orientations as Moderators of the Effect of Annual Income on Subjective Well-Being: A Longitudinal Study, *Personality and Social Psychology Bulletin*, Volume 29, Number 6, S.737-746.

- Marks, Gary N./Fleming, Nicole** (1999): Influences and Consequences of Well-Being among Australian Young People: 1980-1995, Social Indicators Research, Volume 46, Number 3, S.301-323.
- Martins, Luis L./Eddleston, Kimberly A./Veiga, John F.** (2002): Moderators of the Relationship between Work-Family Conflict and Career Satisfaction, The Academy of Management Journal, Volume 45, Number 2, S.399-409.
- Maslow, Abraham H.** (2010): Motivation und Persönlichkeit, 12. Auflage, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Mayer, Karl Ulrich/Diewald, Martin** (2007): Die Institutionalisierung von Lebensverläufen, in: Brandtstädter, Jochen/Lindenberger, Ulman (Hrsg.): Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch, 1.Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, S.510-539.
- Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Schiffinger, Michael/Schmidt, Angelika** (2008): The Influence of Family Responsibilities, Career Fields and Gender on Career Success. An Empirical Study, Journal of Managerial Psychology, Volume 23, Number 3, S.292-323.
- Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes** (2005): MACHT? ERFOLG? REICH? GLÜCKLICH? Einflussfaktoren auf Karrieren, Wien: Linde Verlag.
- Mayring, Philipp** (1994): Die Erfassung subjektiven Wohlbefindens, in: Abele, Andrea/Becker, Peter (Hrsg.): Wohlbefinden. Theorie – Empirie – Diagnostik, 2. Auflage, Weinheim/München: Juventa Verlag, S.51-70.
- Meulemann, Heiner** (1995): Die Geschichte einer Jugend. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung ehemaliger Gymnasiasten zwischen dem 15. und dem 30. Lebensjahr, Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Meulemann, Heiner** (2001a): Einleitung: Erwachsenwerden als Übergang von Identitätsbildung zu Identitätswahrung, in: Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus/Hellwig, Jörg-Otto (Hrsg.): Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43, Opladen: Leske + Budrich, S.11-34.
- Meulemann, Heiner** (2001b): Das Leben ist das Privatleben. Die Zentralität von Privatleben und Beruf im Übergang vom Jugendlichen zum Erwachsenen, in: Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus/Hellwig, Jörg-Otto (Hrsg.): Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43, Opladen: Leske + Budrich, S.163-194.
- Meulemann, Heiner** (2001c): Zentralität von Lebensbereichen und Zufriedenheit mit dem Leben, in: Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus/Hellwig, Jörg-Otto (Hrsg.): Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43, Opladen: Leske + Budrich, S.195-214.
- Meulemann, Heiner** (2001d): Lebenszufriedenheit vom Ende der Jugend bis zum mittleren Erwachsenenalter, in: Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus/Hellwig, Jörg-Otto (Hrsg.): Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43, Opladen: Leske + Budrich, S.215-232.

- Meulemann, Heiner** (2001e): Das Doppelgesicht der Nichterwerbstätigkeit. Die Wirkung einer gelungenen oder gescheiterten Identitätswahrung auf die Lebenszufriedenheit, in: Meulemann, Heiner/Birkelbach, Klaus/Hellwig, Jörg-Otto (Hrsg.): Ankunft im Erwachsenenleben. Lebenserfolg und Erfolgsdeutung in einer Kohorte ehemaliger Gymnasiasten zwischen 16 und 43, Opladen: Leske + Budrich, S.233-256.
- Michalos, Alex C.** (1985): Multiple Discrepancies Theory, Social Indicators Research, Volume 16, Number 4, S.347-413.
- Michalos, Alex C.** (2003): Essays on the Quality of Life, Social Indicators Research Series, Volume 19, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Muthén, Linda K./Muthén, Bengt O.** (1998-2012): Mplus. Statistical Analysis With Latent Variables, User's Guide, Seventh Edition, Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Ng, Thomas W. H./Eby, Lillian T./Sorensen, Kelly L./Feldman, Daniel C.** (2005): Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis, Personnel Psychology, Volume 58, Issue 2, S.367-408.
- Nicholson, Nigel/De Waal-Andrews, Wendy** (2005): Playing to Win: Biological Imperatives, Self-Regulation, and Trade-Offs in the Game of Career Success, Journal of Organizational Behavior, Volume 26, Issue 2, S.137-154.
- Noll, Heinz-Herbert** (1989): Indikatoren des subjektiven Wohlbefindens. Instrumente für die gesellschaftliche Dauerbeobachtung und Sozialberichterstattung?, ZUMA Nachrichten 24, S.26-41.
- Oishi, Shigehiro/Diener, Edward F./Lucas, Richard E./Suh, Eunkook M.** (1999): Cross-Cultural Variations in Predictors of Life Satisfaction: Perspectives From Needs and Values, Personality and Social Psychology Bulletin, Volume 25, Number 8, S.980-990.
- Oishi, Shigehiro/Diener, Ed/Suh, Eunkook/Lucas, Richard E.** (1999): Value as a Moderator in Subjective Well-Being, Journal of Personality, Volume 67, Issue 1, S.157-184.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)** (2011): How's Life? Measuring Well-Being., OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264121164-en>.
- Pavot, William/Diener, Ed** (1993): Review of the Satisfaction With Life Scale, Psychological Assessment, Volume 5, Number 2, S.164-172.
- Petty, M. M./McGee, Gail W./Cavender, Jerry W.** (1984): A Meta-Analysis of the Relationships Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance, Academy of Management Review, Volume 9, Number 4, S.712-721.
- Raabe, Babette/Frese, Michael/Beehr, Terry A.** (2007): Action Regulation Theory and Career Self-Management, [http://bschool.nus.edu/departments/ManagementN Organization/publication/MichaelFreseJournal/raabe%20frese%20beehr%20action%20regulation%20and%20career%20management%20jvocbeh07.pdf](http://bschool.nus.edu/departments/ManagementN%20Organization/publication/MichaelFreseJournal/raabe%20frese%20beehr%20action%20regulation%20and%20career%20management%20jvocbeh07.pdf) (Stand: Februar 2012), published in: Journal of Vocational Behavior, Volume 70, Issue 2, S.297-311.

- Rammstedt, Beatrice/ Koch, Karina/ Borg, Ingwer/Reitz, Tanja** (2004): Entwicklung und Validierung einer Kurzsкала für die Messung der Big-Five-Persönlichkeitsdimensionen in Umfragen, ZUMA-Nachrichten 55, Jg. 28, S. 5-28.
- Reitman, Frieda/Schneer, Joy A.** (2003): The Promised Path: a Longitudinal Study of Managerial Careers, *Journal of Managerial Psychology*, Volume 18, Number 1, S.60-75.
- Richardsen, Astrid M./Mikkelsen, Aslaug/Burke, Ronald J.** (1997): Work Experiences and Career and Job Satisfaction among Professional and Managerial Women in Norway, *Scandinavian Journal of Management*, Volume 13, Number 2, S.209-218.
- Rode, Joseph C./Arthaud-Day, Marne L./Mooney, Christine H./Near, Janet P./Baldwin, Timothy T.** (2008): Ability and Personality. Predictors of Salary, Perceived Job Success, and Perceived Career Success in the Initial Career Stage, *International Journal of Selection and Assessment*, Volume 16, Number 3, S.292-299.
- Rothermund, Klaus/Wentura, Dirk** (2007): Altersnormen und Altersstereotype, in: Brandtstädter, Jochen/Lindenberger, Ulman (Hrsg.): *Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Ein Lehrbuch*, 1. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, S.540-568.
- Ryff, Carol D./Keyes, Corey Lee M.** (1995): The Structure of Psychological Well-Being Revisited, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 69, Number 4, S.719-727.
- Schäfers, Markus** (2008): *Lebensqualität aus Nutzersicht. Wie Menschen mit geistiger Behinderung ihre Lebenssituation beurteilen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Scherger, Simone** (2007): *Destandardisierung, Differenzierung und Individualisierung. Westdeutsche Lebensläufe im Wandel*, 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schimmack, Ulrich/Diener, Ed/Oishi, Shigehiro** (2002): Life-Satisfaction Is a Momentary Judgment and a Stable Personality Characteristic: The Use of Chronically Accessible and Stable Sources, *Journal of Personality*, Volume 70, Issue 3, S.345-384.
- Schimmack, Ulrich/Oishi, Shigehiro** (2005): The Influence of Chronically and Temporarily Accessible Information on Life Satisfaction Judgments, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 89, Number 3, S.395-406.
- Schneer, Joy A./Reitman, Frieda** (1993): Effects of Alternate Family Structures on Managerial Career Paths, *The Academy of Management Journal*, Volume 36, Number 4, S.830-843.
- Schneer, Joy A./Reitman, Frieda** (1997): The Interrupted Managerial Career Path: A Longitudinal Study of MBAs, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 51, Issue 3, S.411-434.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul B./Esser, Elke** (1999): *Methoden der empirischen Sozialforschung*, 6. Auflage, München/Wien: Oldenbourg Verlag.
- Schyns, Peggy** (1998): Crossnational Differences in Happiness: Economic and Cultural Factors Explored, *Social Indicators Research*, Volume 43, Number 1/2, S.3-26.
- Schyns, Peggy** (2002): Wealth of Nations, Individual Income and Life Satisfaction in 42 Countries: A Multilevel Approach, *Social Indicators Research*, Volume 69, Number

1/3, [Papers from the Second Annual International Society for Quality of Life Studies Conference], S.5-40.

Seibert, Scott E./Crant, Michael J./Kraimer, Maria L. (1999): Proactive Personality and Career Success, *Journal of Applied Psychology*, Volume 84, Number 3, S.416-427.

Seibert, Scott E./Kraimer, Maria L. (2001): The Five-Factor Model of Personality and Career Success, *Journal of Vocational Behavior* 58, S.1-21.

Seibert, Scott E./Kraimer, Maria L./Liden, Robert C. (2001): A Social Capital Theory of Career Success, *The Academy of Management Journal*, Volume 44, Number 2, S.219-237.

Sheldon, Kennon M./Elliot, Andrew J. (1999): Goal Striving, Need Satisfaction, and Longitudinal Well-Being: The Self-Concordance Model, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 76, Number 3, S.482-497.

Sheldon, Kennon M./Kasser, Tim (2001): Getting Older, Getting Better? Personal Strivings and Psychological Maturity Across the Life Span, *Developmental Psychology*, Volume 37, Number 4, S.491-501.

Sirgy, M. Joseph/Michalos, Alex C./Ferriss, Abbott L./Easterlin, Richard A./Patrick, Donald/Pavot, William (2006): The Quality-of-Life (QoL) Research Movement: Past, Present, and Future, *Social Indicators Research*, Volume 76, Number 3, S.343-466.

Six, Bernd/Eckes, Andrea (1991): Der Zusammenhang von Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung – Resultate einer metaanalytischen Studie, in: Fischer, Lorenz (Hrsg.): *Arbeitszufriedenheit*, Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie, S.21-45.

Smith, Jacqui/Fleeson, William/Geiselmann, Bernhard/Settersten Jr., Richard A./Kunzmann, Ute (2010): Wohlbefinden im hohen Alter: Vorhersagen aufgrund objektiver Lebensbedingungen und subjektiver Bewertung, in: Lindenberger, Ulman/Smith, Jacqui/Mayer, Karl Ulrich/Baltes, Paul B. (Hrsg.): *Die Berliner Altersstudie*, 3. erweiterte Auflage, Berlin: Akademie Verlag, S.521-547.

Sørensen, Annemette (1990): Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern, in: Mayer, Karl Ulrich (Hrsg.): *Lebensverläufe und sozialer Wandel*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 31, Opladen: Westdeutscher Verlag, S.304-321.

Stief, Mahena (2001): Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie, Aachen: Shaker Verlag.

Strack, Fritz/Martin, Leonard L./Schwarz, Norbert (1988): Priming and communication: Social determinants of information use in judgments of life satisfaction, *European Journal of Social Psychology*, Volume 18, Issue 5, S.429-442.

Suh, Eunkook/Diener, Ed/Fujita, Frank (1996): Events and Subjective Well-Being: Only Recent Events Matter, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 70, Number 5, S.1091-1102.

Tellegen, Auke/Lykken, David T./Bouchard, Thomas J. Jr./Wilcox, Kimerly J./Segal, Nancy L./Rich, Stephen (1988): Personality Similarity in Twins Reared Apart and

Together, *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume 54, Number 6, S.1031-1039.

Tesch-Römer, Clemens/Wiest, Maja/Wurm, Susanne (2010): Subjektives Wohlbefinden, in: Motel-Klingebiel, Andreas/Wurm, Susanne/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Altern im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS), 1. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer, S.263-283.

Tesch-Römer, Clemens/Wurm, Susanne (2006): Veränderung des subjektiven Wohlbefindens in der zweiten Lebenshälfte, in: Tesch-Römer, Clemens/Engstler, Heribert/Wurm, Susanne (Hrsg.): Altwerden in Deutschland. Sozialer Wandel und individuelle Entwicklung in der zweiten Lebenshälfte, 1. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 385-446.

Theodossiou, Ioannis (1998): The Effects of Low-Pay and Unemployment on Psychological Well-Being: a Logistic Approach, *Journal of Health Economics*, Volume 17, Issue 1, S.85-104.

Thomas, William I. (1965): Person und Sozialverhalten, herausgegeben von: Volkart, Edmund H., Neuwied/Berlin: Hermann Luchterhand Verlag.

Tippelt, Rudolf (2006): Beruf und Lebenslauf, in: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung, 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.95-111.

Urban, Dieter (2004): Neue Methoden der Längsschnittanalyse. Zur Anwendung von latenten Wachstumskurvenmodellen in Einstellungs- und Sozialisationsforschung, Münster: LIT Verlag.

Urban, Dieter/Mayerl, Jochen (2011): Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung, 4., überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Veenhoven, Ruut (1994): Is Happiness a Trait? Tests of the Theory that a Better Society does not Make People any Happier, *Social Indicators Research*, Volume 32, Number 2, S.101-160.

Veenhoven, Ruut (2008): Sociological Theories of Subjective Well-Being, <http://repub.eur.nl/res/pub/14879/2008c-full.pdf> (Stand: Mai 2013), veröffentlicht in: Eid, Michael/Larsen, Randy (2008) (Hrsg.): The Science of Subjective Well-being: A tribute to Ed Diener, New York: Guilford Publications, S.44-61.

von Rosenstiel, Lutz (1997): Die Karriere – ihr Licht und ihre Schatten, in: von Rosenstiel, Lutz/Lang-von Wirns, Thomas/Sigl, Eduard (Hrsg.): Perspektiven der Karriere, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, S.13-42.

Warr, Peter (1987): Work, Unemployment, and Mental Health, Oxford: Clarendon Press.

Warr, Peter (1999): Well-Being and the Workplace, in: Kahneman, Daniel/Diener, Ed/Schwarz, Norbert (Hrsg.): Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology, New York: Russell Sage Foundation, S.392-412.

Warr, Peter (2007): Work, Happiness, and Unhappiness, Mahwah/New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Wayne, Sandy J./Liden, Robert C./Kraimer, Maria L./Graf, Isabel K.** (1999): The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success, *Journal of Organizational Behavior*, Volume 20, Issue 5, S.577-595.
- Weidekamp-Maicher, Manuela** (2008): Materielles Wohlbefinden im späten Erwachsenenalter und Alter. Eine explorative Studie zur Bedeutung von Einkommen, Lebensstandard und Konsum für Lebensqualität, <https://eldorado.tu-dortmund.de/bitstream/2003/25795/1/Dissertation.pdf> (Stand: Juli 2011).
- Westerhof, Gerben J.** (2001): Wohlbefinden in der zweiten Lebenshälfte, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Die zweite Lebenshälfte – Psychologische Perspektiven. Ergebnisse des Alters-Survey, Schriftenreihe Band 195, Stuttgart: Kohlhammer, S.79-128.
- Wicki, Werner** (2010): Entwicklungspsychologie, München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Wilson, Timothy D./Gilbert, Daniel T.** (2008): Explaining Away. A Model of Affective Adaptation, *Perspective on Psychological Science*, Volume 3, Number 5, S.370-386.
- Winkelmann, Liliana/Winkelmann, Rainer** (1998): Why are the Unemployed So Unhappy? Evidence from Panel Data, *Economica*, New Series, Volume 65, Number 357, S.1-15.
- Wooldridge, Jeffrey M.** (2003): *Introductory Econometrics: A Modern Approach*, Mason: Thomson.
- Zapf, Wolfgang** (1984): Individuelle Wohlfahrt: Lebensbedingungen und wahrgenommene Lebensqualität, in: Glatzer, Wolfgang/Zapf, Wolfgang (Hrsg.): *Lebensqualität in der Bundesrepublik. Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden*, Frankfurt/Main: Campus Verlag, S.13-26.

11 Anhang

In der obigen Auswertung konnten nur Daten berücksichtigt werden, die bei allen drei Wiederbefragungen erfasst wurden. Zusätzlich gab es aber interessante Aspekte, die nicht in allen Befragungen angesprochen wurden. Im Folgenden wird kurz dargestellt, ob und inwiefern durch die Einbeziehung dieser Variablen Änderungen in den Ergebnissen auftreten.

11.1 Zusatzauswertung: selbsteingeschätzter Berufserfolg

Im 56. Lebensjahr wurde der selbsteingeschätzte Berufserfolg – im Gegensatz zu den früheren Erhebungen – zusätzlich durch die Frage „Wenn Sie auf Ihr berufliches Leben zurückblicken, wie erfolgreich sind Sie alles in allem gewesen? Außerordentlich erfolgreich, sehr erfolgreich, ziemlich erfolgreich, nicht so erfolgreich?“ erfasst. Daraus wird nun eine Dummyvariable gebildet, die beinhaltet, ob eine Person sich als „außerordentlich/sehr erfolgreich (ja/nein)“ einschätzt hat.

Zunächst werden die Effekte dieser Variablen auf die Laufbahnzufriedenheit bzw. die allgemeine Lebenszufriedenheit unter Kontrolle des selbsteingeschätzten Berufserfolgs verglichen mit den Einflüssen der Erwartungen zu Beginn der Berufslaufbahn betrachtet (Tabelle 45).

Tabelle 45: Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit bzw. der allgemeinen Lebenszufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg mit 56 Jahren

	B	Laufbahnzufriedenheit		Allgemeine Lebenszufriedenheit	
		Unstand. Koeff.	Stand. Koeff.	Unstand. Koeff.	Stand. Koeff.
Interzept		7.04		7.74	
Selbsteingeschätzter Berufserfolg					
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1	.54 ***	.13	.25 **	.09
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1	-1.81 ***	-.39	-.83 ***	-.26
Außerordentlich/sehr erfolgreich	0/1	.79 ***	.21	.41 ***	.15
Korr. R ²		.307***		.141***	
N		1157		1158	

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Referenzkategorie: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet

Dabei zeigt sich für die Variable „außerordentlich/sehr erfolgreich“ ein etwas höherer Effekt als für die Einschätzung, mehr erreicht als erwartet zu haben, und ein deutlich niedriger Effekt als für die Einschätzung, weniger erreicht als erwartet zu haben. Wie vermutet, ergibt sich außerdem ein größerer Effekt auf die Laufbahnzufriedenheit als auf die allgemeine Lebenszufriedenheit.

Durch Berücksichtigung der zusätzlichen Variablen zur Messung des selbsteingeschätzten Berufserfolgs erhöht sich der Anteil erklärter Varianz bei der Laufbahnzufriedenheit von 27,1% (Tabelle 15) auf 30,7% und bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit von 11,9% (Tabelle 16) auf 14,1%.

Daran anknüpfend wird nun geprüft, inwiefern die zusätzliche Variable zur Messung des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auch eine Mediatorfunktion zwischen dem objektiven Berufserfolg und der Laufbahnzufriedenheit einnimmt.

Dafür wird zunächst eine schrittweise Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg sowie den selbsteingeschätzten Berufserfolg durchgeführt (Tabelle 46).

Wie sich zeigt, schwächen sich unter Kontrolle des selbsteingeschätzten Berufserfolgs vor allem die Effekte der Variablen des Erreichens von Karrierekriterien ab und verlieren sogar teilweise ihre Signifikanz. Die Effekte der Dauer der Zwangsphasen sowie der Erfahrung einer erzwungenen Erwerbstätigkeitsänderung hingegen verringern sich kaum. Des Weiteren verstärkt sich der negative Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit sogar noch, was darauf hindeutet, dass diese gleichzeitig einen positiven Effekt auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg ausübt.

Tabelle 46: Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und den selbsteingeschätzten Berufserfolg (alternative Messung) mit 56 Jahren

		B	Unstand. Koeff.		Stand. Koeff.	
Interzept		2.66	2.97			
Erreichen von Karrierekriterien						
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.01 **	.00 *	.10	.07	
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.23 *	.18 n.s.	.06	.05	
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.04 *	.02 n.s.	.08	.05	
Beförderung/Aufstieg	0/1	.45 *	.34 +	.07	.05	
Vermeidung von Diskontinuität						
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.75 **	-.93 ***	-.09	-.11	
Dauer der Zwangsphasen	0-157	-.01 **	-.01 *	-.09	-.07	
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.50 **	-.48 **	-.10	-.09	
Selbsteingeschätzter Berufserfolg						
Außerordentlich/sehr erfolgreich	0/1		.90 ***		.23	
Kontrollvariable						
Private Lebenszufriedenheit	0-10	.48 ***	.44 ***	.40	.36	
Korr. R ²		.282 ***	.328 ***			
N		1001				

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich

Dieses Resultat erhärtet sich, wenn man die Ergebnisse der logistischen Regression des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf den objektiven Berufserfolg heranzieht (Tabelle 47). Hier ergibt sich ein deutlicher positiver Effekt der momentanen Nichterwerbstätigkeit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg.

Über den genauen Hintergrund dieses Ergebnisses kann hier nur spekuliert werden. Berücksichtigt werden muss jedenfalls, dass die Frage nach dem selbsteingeschätzten Berufserfolg nur denjenigen Personen gestellt wurde, die irgendwann zwischen dem 43. und dem 56. Lebensjahr erwerbstätig waren und in dieser Zeit nicht in den Vorruhestand gegangen sind. Trotzdem aber können die Personen schon seit längerer Zeit nicht erwerbstätig gewesen sein und sich möglicherweise bereits so sehr an diesen Zustand gewöhnt haben, dass sie in ihrer Erfolgseinschätzung lediglich das frühere Berufsleben bilanzieren und dieses bereits „beschönigen“. Hier sind jedoch weiterfüh-

rende Untersuchungen notwendig, die in der vorliegenden Arbeit nicht geleistet werden können.

Tabelle 47: Zusatzauswertung: Logistische Regression des selbsteingeschätzten Berufserfolgs (außerordentlich/sehr erfolgreich ja/nein) auf den objektiven Berufserfolg mit 56 Jahren

	<i>B</i>	<i>Exp(B)</i>
Erreichen von Karrierekriterien		
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	1.01 ***
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	1.28 n.s.
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	1.09 ***
Beförderung/Aufstieg	0/1	1.62 *
Vermeidung von Diskontinuität		
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	2.54 **
Dauer der Zwangsphasen	0-157	1.02 (-1) *
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	1.24 (-1) n.s.

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001

N=1001; B: Wertebereich; McFadden Pseudo R²=.073***

(-1): Effektkoeffizient ist kleiner 0 und wird durch Kehrwert dargestellt

Ferner zeigen sich in Tabelle 47 für das letzte Nettoeinkommen, das letzte Berufsprestige, die Erfahrung eines Aufstiegs bzw. einer Beförderung sowie die Dauer der Zwangsphasen signifikante Effekte in der erwarteten Richtung auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg. Für diese Parameter lässt sich demnach – im Querschnitt – der angenommene Mediatoreffekt nachweisen. Auch bei einer solchen Messung des selbsteingeschätzten Berufserfolgs scheinen also vor allem die Effekte der Variablen des Erreichens von Karrierekriterien vermittelt zu werden.

11.2 Zusatzauswertung: subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle

Ab der zweiten Wiederbefragung wurde für jede Arbeitsstelle die Frage gestellt: „Haben Sie dort sehr gerne, gerne, weniger gerne oder überhaupt nicht gerne gearbeitet?“. Darin sollte sich widerspiegeln, wie gut die jeweiligen Arbeitsbedingungen insgesamt bewertet werden. Da sich die Laufbahnzufriedenheit auch an den Arbeitsbedingungen orientieren sollte, wird im Folgenden geprüft, ob und wie die festgestellten Effekte des objektiven bzw. des selbsteingeschätzten Berufserfolgs auf die Laufbahnzu-

friedenheit sich unter Kontrolle der subjektiven Bewertung der letzten Arbeitsstelle ändern.

Die beiden Antwortkategorien „weniger gerne“ und „überhaupt nicht gerne“ wurden dabei wegen niedriger Fallzahl in der letzten Antwortkategorie zusammengefasst. In die Analysen einbezogen werden dann die Dummyvariablen „arbeitet dort sehr gerne“ sowie „arbeitet dort weniger gerne“, während die mittlere Kategorie „arbeitet dort gerne“ die Referenzkategorie bildet.

Wie sich in Tabelle 48 zeigt, wirkt sich sowohl im 43. als auch im 56. Lebensjahr eine positive subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle („sehr gerne“) positiv sowie eine negative subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle („weniger gerne“) negativ auf die Laufbahnzufriedenheit aus. Des Weiteren deuten die Ergebnisse darauf hin, dass der Effekt der subjektiven Bewertung der letzten Arbeitsstelle auf die Laufbahnzufriedenheit insgesamt im 56. Lebensjahr stärker ist als im 43. Lebensjahr.

Tabelle 48: Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg und die subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle mit 43 und 56 Jahren

	B	Unstand. Koeff.		Stand. Koeff.	
		43	56	43	56
Interzept		6.21	6.17		
Erreichen von Karrierekriterien					
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.01 *	.01 **	.09	.09
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.27 *	.34 **	.07	.09
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.05 **	.04 **	.09	.08
Beförderung/Aufstieg	0/1	.29 *	.29 n.s.	.06	.04
Vermeidung von Diskontinuität					
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.85 ***	-.36 +	-.12	-.06
Dauer der Zwangsphasen	0-161	-.02 ***	-.01 *	-.12	-.08
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.38 *	-.72 ***	-.07	-.14
Kontrollvariable					
Letzte Arbeitsstelle - weniger gerne ¹	0/1	-.98 ***	-1.27 ***	-.17	-.21
Letzte Arbeitsstelle - sehr gerne ¹	0/1	.58 ***	.96 ***	.16	.25
Korr. R ²		.189	.246		
N		1011	1054		

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich
Referenzkategorie: ¹ Letzte Arbeitsstelle - gerne

Vergleicht man die Ergebnisse außerdem mit den jeweiligen Modellen aus Tabelle 11, so fällt im 43. Lebensjahr vor allem auf, dass der Effekt des Einkommensaufstiegs im Vergleich zu den Eltern unter Kontrolle der subjektiven Einschätzung der letzten Arbeitsstelle signifikant wird. Dies deutet darauf hin, dass mit ihr ein negativer Einfluss des relativen Einkommensaufstiegs kontrolliert wird.

Im 56. Lebensjahr hingegen verliert die Erfahrung eines Aufstiegs bzw. einer Beförderung im Vergleich zu Tabelle 11 ihre Signifikanz. Aufstiege und Beförderungen scheinen in dieser Altersstufe also mit einer besseren subjektiven Bewertung der letzten Arbeitsstelle einherzugehen.

Betrachtet man nun die Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg unter Kontrolle der subjektiven Bewertung der letzten Arbeitsstelle (Tabelle 49), so schwächt sich der Effekt des selbsteingeschätzten Berufserfolgs im Vergleich zum Einzelmodell (Tabelle 15) ab, bleibt aber noch deutlich und signifikant.

Tabelle 49: Zusatzauswertung: Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle mit 43 und 56 Jahren

	B	<i>Unstand. Koeff.</i>		<i>Stand. Koeff.</i>	
		43	56	43	56
Interzept		7.22	7.11		
Selbsteingeschätzter Berufserfolg					
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1	.59 ***	.54 ***	.14	.13
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1	-1.97 ***	-1.72 ***	-.43	-.37
Kontrollvariable					
Letzte Arbeitsstelle - weniger gerne ³	0/1	-.98 ***	-1.34 ***	-.17	-.22
Letzte Arbeitsstelle - sehr gerne ³	0/1	.42 ***	.76 ***	.11	.20
Korr. R ²		.334	.379		
N		1181	1149		

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001; B: Wertebereich
Referenzkategorien: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet; ³ letzte Arbeitsstelle - gerne

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die subjektive Bewertung der Arbeitsstelle in gewisser Weise auch als ein Maß für den subjektiven Berufserfolg gesehen werden kann. Denn eine Arbeitsstelle mit guten Arbeitsbedingungen stellt vermutlich bei den

meisten Menschen ein wichtiges berufliches Ziel dar. Zusammen erklären die Variablen im 43. Lebensjahr 33,4% und im 56. Lebensjahr 37,9% der Laufbahnzufriedenheit.

Zuletzt wird nun noch eine Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg, den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle berechnet (Tabelle 50).

Tabelle 50: Zusatzauswertung: Fixed-Effects-Regression der Laufbahnzufriedenheit auf den objektiven Berufserfolg, den selbsteingeschätzten Berufserfolg und die subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle

	<i>B</i>	<i>Koeffizienten und robuste Standardfehler</i>	
Interzept		6.75	6.78
Erreichen von Karrierekriterien			
Letztes Nettoeinkommen/100	0-250	.00 n.s. (.003)	.00 n.s. (.003)
Einkommensaufstieg im Vergl. zu Eltern	0/1	.30 * (.146)	.27 + (.144)
Letztes Berufsprestige/10	2-18.7	.01 n.s. (.029)	.01 n.s. (.029)
Beförderung/Aufstieg	0/1	.16 n.s. (.125)	.15 n.s. (.125)
Vermeidung von Diskontinuität			
Momentan nicht erwerbstätig	0/1	-.69 ** (.259)	-.68 ** (.260)
Dauer der Zwangsphasen	0-157	-.00 n.s. (.004)	-.00 n.s. (.004)
Erzwungene Erwerbstätigkeitsänderung	0/1	-.10 n.s. (.133)	-.14 n.s. (.130)
Selbsteingeschätzter Berufserfolg			
Mehr erreicht als erwartet ¹	0/1	.60 *** (.124)	.56 *** (.124)
Weniger erreicht als erwartet ¹	0/1	-1.24 *** (.147)	-1.21 *** (.147)
Wiederbefragung			
Alter 43 ²	0/1	.02 n.s. (.061)	.09 n.s. (.087)
Kontrollvariable			
Letzte Arbeitsstelle - weniger gerne ³	0/1	-.43 + (.221)	-.69 ** (.245)
Letzte Arbeitsstelle - sehr gerne ³	0/1	.46 ** (.143)	.65 *** (.159)
Letzte Arbeitsstelle - weniger gerne*Alter 43	0/1		.58 * (.255)
Letzte Arbeitsstelle - sehr gerne*Alter 43	0/1		-.31 * (.127)
R ² innerhalb Personen		.200***	.215***
R ² zwischen Personen		.414***	.419***

Signifikanz: n.s.=nicht signifikant, +=p<.10, *=p<.05, **=p<.01, ***=p<.001

N (Beobachtungen)=1788; N (Personen)=894; B: Wertebereich

Referenzkategorien: ¹ genauso viel erreicht wie erwartet; ² Alter 56; ³ Letzte Arbeitsstelle - gerne

Danach behält die subjektive Bewertung der letzten Arbeitsstelle auch im Fixed-Effects-Modell und unter Kontrolle des objektiven sowie des selbsteingeschätzten Berufserfolgs ihren signifikanten Effekt.

Wie es sich oben bereits angedeutet hat, zeigen die Interaktionen mit der Zeit im zweiten Modell ferner, dass der Effekt im 56. Lebensjahr stärker ist als im 43. Lebensjahr.

Es lässt sich also nach den Zusatzauswertungen vermuten, dass die geprüften zusätzlichen Variablen in ähnlichen Untersuchungen durchaus zu interessanten Ergebnissen führen.

Erklärungen

- 1) Hiermit erkläre ich, dass die eingereichte Dissertation aus *keinem* Projekt entstanden ist, an dem mehrere Personen mitgewirkt haben.
- 2) Hiermit erkläre ich, dass ich die eingereichte Dissertation zum Thema „Berufserfolg und Lebenszufriedenheit“ selbstständig verfasst habe.
- 3) Hiermit erkläre ich, dass diesem Promotionsverfahren keine endgültig gescheiterten Promotionsversuche in diesem Fach oder in einem anderen Fach vorausgegangen sind.
- 4) Hiermit erkläre ich, dass ich die eingereichte Dissertation selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt und alle wörtlich oder inhaltlich übernommenen Stellen als solche gekennzeichnet habe.
- 5) Hiermit erkläre ich, dass ich die eingereichte Dissertation nur in diesem Promotionsverfahren eingereicht habe.

Ort, Datum, Unterschrift